

Kohte, Wolfhard

Book

Störfallrecht und Betriebsverfassung: Ein Leitfadens zur Arbeitnehmerbeteiligung bei der Umsetzung der neuen Störfallverordnung. 2., aktualisierte Auflage

edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 52

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Kohte, Wolfhard (2008) : Störfallrecht und Betriebsverfassung: Ein Leitfadens zur Arbeitnehmerbeteiligung bei der Umsetzung der neuen Störfallverordnung. 2., aktualisierte Auflage, edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 52, ISBN 978-3-86593-088-0, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/116301>

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.

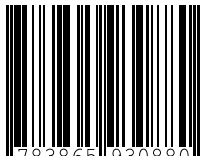
If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Störfallrecht und Betriebsverfassung

Im Sommer 2000 ist mit der Neuregelung des europäischen Störfallrechts der Schutz der Beschäftigten, der Anwohner und der Umwelt umfassend verbessert worden. Die Störfallverordnung verlangt, betriebliche Sicherheitsmanagementsysteme zu schaffen. An der Entwicklung und Ausgestaltung müssen die Beschäftigten und ihre Interessenvertretung beteiligt werden.

Die Risiken einer unzureichenden Störfallprävention, eines unzulänglichen Sicherheitsmanagementsysteme sind erheblich. Gesundheit und Leben der Beschäftigten ist bedroht, das Leben- und die Gesundheit der Anwohner des Betriebsgeländes wird gefährdet, schwere Schäden für die Umwelt können davon ausgehen. In der Vergangenheit haben schwere bzw. häufige Störfälle am Ende zur Schließung ganzer Standorte beigetragen. Störfallprävention ist so gesehen auch ein Beitrag zur Arbeitsplatzsicherung. Daher ist die aktive Mitwirkung der Beschäftigten und ihrer Betriebsräte von zentraler Bedeutung. Dazu werden den Beschäftigten und ihrer Interessenvertretung umfassende und weit reichende Informations- und Beteiligungsrechte eingeräumt. Es gilt, sie auch zu nutzen.

Dieser zweite, aktualisierte und überarbeitete Leitfaden bietet Betriebsräten und Beschäftigten das für ihre Arbeit notwendige, aktuelle, juristische Fachwissen als praktische Handlungshilfe zur Mitwirkung und Beteiligung. Sie beginnt mit einem Überblick zur Entwicklung des deutschen und europäischen Störfallrechts und ihren Zielen, erläutert detailliert die Instrumente, die Beteiligung des Betriebsrates bei der Erstellung des Sicherheitsmanagementsystems und das Zusammenwirken der Akteure in den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutzausschüssen.



9 783865 930880
ISBN 978-3-86593-088-0
€ 12,00

*Prof. Dr. Wolfhard Kohte
unter Mitarbeit von Dr. Ulrich Faber*

Störfallrecht und Betriebsverfassung

**Ein Leitfaden zur Arbeitnehmer-
beteiligung bei der Umsetzung
der neuen Störfallverordnung**

Zweite, aktualisierte Auflage

edition der Hans-Böckler-Stiftung 52

Prof. Dr. Wolfhard Kohte: Seit 1992 ist er Inhaber der Gründungsprofessur für Zivilrecht II an der Juristischen Fakultät der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg mit den Aufgabengebieten Bürgerliches Recht, Deutsches und Europäisches Arbeits-, Unternehmens- und Sozialrecht. Er ist Autor zahlreicher Veröffentlichungen zum deutschen und europäischen Arbeitsschutzrecht.

© Copyright 2008 by Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Buchgestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf
Printed in Germany 2008
ISBN 978-3-86593-088-0
Bestellnummer: 13052

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

Seit dem Jahr 2000 hat sich unser Störfallrecht fundamental geändert. Inzwischen sind weitere neue Anpassungen und Veränderungen vorgenommen worden. In der vorliegenden Broschüre, der zweiten, überarbeiteten und aktualisierten Auflage des Leitfadens zum Störfallrecht für Betriebsräte, sind alle rechtlichen Änderungen zum Stand Anfang 2008 eingearbeitet und berücksichtigt. So bieten wir Betriebsräten eine praktische, rechtlich abgesicherte Handlungshilfe auf aktuellem Stand an.

Betriebsräte haben bei der betrieblichen Umsetzung starke Informations-, Beratungs- und Mitwirkungsrechte. Die Europäische Union misst der Mitwirkung der Betriebsräte beim Störfallmanagement, bei Aufbau und Entwicklung des entsprechenden Sicherheitsmanagements hohe Bedeutung bei. Es geht um den elementaren Schutz der Beschäftigten vor gesundheits- und lebensbedrohenden Ereignissen, aber auch um den Schutz der Anwohner des Betriebsgeländes und den Schutz der Umwelt. Hohe Störfallsicherheit kann Arbeitsplätze sichern. In der Vergangenheit mussten Beschäftigte in Betrieben erfahren, dass ihre Gesundheit erst durch Störfälle bedroht war, dann gravierende bzw. wiederholt aufgetretene Störfälle schließlich zur Schließung und Standortverlagerung führten. Nicht zu unterschätzen ist die Wirkung von Störfällen auf die öffentliche Meinung. Sie, verbunden mit der berechtigten Angst und Sorge der Anwohner üben in einem demokratisch verfassten Staat gewaltigen Druck aus, dem sich selbst multinationale Konzerne schon kurz- und mittelfristig nicht entziehen können. Auch daher ist die aktive Mitwirkung am Störfall- und entsprechenden Sicherheitsmanagement eine zentrale und äußerst wichtige Aufgabe für den Betriebsrat. Sie fordert Engagement und Sachverstand heraus.

Im europäischen Störfallrecht ab 2000 ist unter anderem der Geltungsbereich des Störfallrechts grundlegend verändert worden. Daher sollte die erste Prüfung sein, ob das Störfallrecht, – vielleicht entgegen ihrer Annahme – in ihrem Betrieb doch angewendet werden muss. Ein einfaches Indiz dafür, dass das Störfallrecht für den Betrieb gilt, ist zunächst natürlich, dass in Ihrem Betrieb/Unternehmen ein Störfallbeauftragter bestellt worden ist. Eine notwendige Bedingung ist das, aber nicht zwingend eine hinreichende. Prüfen Sie daher selbst, ob die Bedingungen in ihrem Betrieb gegeben sind. Denn heute ist das Störfallrecht nicht mehr nur an die Existenz genehmigungspflichtiger Anlagen gebunden. Führten bis zum Jahr 2000 nur diejenigen gefährlichen Stoffe zur Anwendung der Störfallverordnung alter Fassung, die beim Betrieb einer genehmigungspflichtigen Anlage entstehen konnten,

so sind nun alle gefährlichen Stoffe aus einem Betriebsbereich (einheitliches Werksgelände, einheitliches Management) zu addieren, unabhängig davon, ob sie beim Betrieb von genehmigungspflichtigen Anlagen, nicht genehmigungspflichtigen Anlagen oder im Lager vorhanden sind bzw. gefährliche Stoffe entstehen können. Das ist eine recht umfassende Definition für den Geltungsbereich der Störfallverordnung. Zur präzisen Definition verweise ich auf den entsprechenden Abschnitt der Broschüre.

Professor Kohte an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg hat die Broschüre unter Mitwirkung von Dr. Ulrich Faber für uns verfasst. Beide sind Experten im Arbeitsschutz- und Umweltrecht. Nehmen Sie sich die Zeit, um Ihre Kompetenz für Ihre Aufgabe zu erweitern.

Ihnen wünsche ich interessante Erkenntnisse für Ihr betriebliches Handeln. Herrn Professor Kohte und Dr. Ulrich Faber danke ich für die Erstellung dieser Arbeit.

Siegfried Leittretter

Referatsleiter Betrieblicher Arbeits- und Umweltschutz

INHALTSVERZEICHNIS

A. STÖRFALLRECHT: INTEGRATION VON ARBEITS- UND UMWELTSCHUTZ	7
I. Die Entwicklung des Störfallrechts seit 1980	7
II. Die Seveso-II-Richtlinie vom 9.12.1996	8
1. Neue Pflichten der Aufsichtsbehörden und der Betreiber	8
2. Die Bestandteile eines Sicherheitsmanagementsystems	9
a) Organisationsstruktur	10
b) Ermittlung und Bewertung der Gefahren von Störfällen	10
c) Betriebsüberwachung	10
d) Sichere Durchführung von Änderungen	10
e) Notfallplanung	10
f) Überprüfung der Leistungsfähigkeit des Sicherheitsmanagementsystems	10
g) Systematische Überprüfung und Bewertung	10
III. Die Systematik der neuen StörfallV 2000	11
1. Der Aufbau der Verordnung	11
2. Schwerpunkte der Verordnung	13
3. Die neuen Regelungen zum Anwendungsbereich der Verordnung	14
4. Alte und neue Pflichten	17
a) Allgemeine Grundpflichten	17
b) Spezielle Betreiberpflichten	17
c) Erweiterte Pflichten	18
5. Anzeigepflichten	18
IV. Die Weiterentwicklung des Störfallrechts seit dem Jahr 2000	19
B. INFORMATIONSRECHTE	21
I. Sicherheitskommunikation im Störfallrecht	21
II. Störfallrelevante Informationsrechte in der Betriebsverfassung	23
III. Störfallbezogene Beratungsrechte in der Betriebsverfassung	27
1. Innerbetriebliche Expertenberatung	27
2. Die Rolle des Arbeitsschutzausschusses und des Umweltausschusses	28
3. Die Bedeutung des Wirtschaftsausschusses	29
4. Beratung durch die Aufsichtsbehörden	31

C. DIE BETEILIGUNG DES BETRIEBSRATES BEI DER ERSTELLUNG EINES SICHERHEITS- MANAGEMENTSYSTEMS (SMS)	33
I. Neue Impulse für Beteiligung und Mitbestimmung des Betriebsrats durch die neue Rechtsprechung des BAG zu § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG	33
II. Das Sicherheitsmanagementsystem als Gegenstand der Beteiligung und Mitbestimmung des Betriebsrats – Grundlagen	36
III. Grundlagen	38
IV. Integratives Sicherheitsmanagementsystem	40
V. Die Regelung der Aufbau- und Ablauforganisation und ihre Bedeutung für die Personalauswahl	41
VI. Qualifikation, Schulung, Personalsysteme	45
VII. Einbeziehen der Beschäftigten sowie gegebenenfalls Abstimmung und Einbindung von Fremdfirmen und deren Subunternehmern	48
VIII. Ermittlung und Bewertung der Gefahren von Störfällen	50
IX. Betriebliche Überwachung	52
X. Unterweisungen	56
XI. Notfallplanung	57
XII. Wege zur transparenten Sicherheitskommunikation	60
XIII. Ergebnis	62
D. ÜBERSICHTEN	63
Anhang I Einflussmöglichkeiten des Betriebsrats	63
Anhang II Checkliste zur Ermittlung des Handlungsbedarfs des Betriebsrats	69
E. SELBSTDARSTELLUNG DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG	77

A. STÖRFALLRECHT: INTEGRATION VON ARBEITS- UND UMWELTSCHUTZ

Als sich vor 30 Jahren der schwere Chemieunfall in Seveso ereignet hatte, der zur zeitweiligen Räumung einer dicht besiedelten Industrieregion führte, mussten die deutschen Aufsichtsbehörden – und auch die Betriebsräte – konstatieren, dass auch in Deutschland ähnliche Risiken bestanden, ohne dass ihnen diese jedoch hinreichend bekannt waren. Man stellte fest, dass sich jährlich ca. 600 Beinahe-Unfälle ereigneten, die unter ungünstigen Umständen in Katastrophen umschlagen konnten.¹ Damit bestand sowohl für die Beschäftigten als auch für die Nachbarn und Anwohner kein hinreichender Schutz gegen gefährliche Störfälle. Die späteren Störfälle der Chemie unternehmen an Rhein und Main, das schwere Unglück in Bhopal sowie zuletzt die Explosionsunglücke von Enschede und Toulouse bestätigten diese Gefahrenlage nachdrücklich.

I. DIE ENTWICKLUNG DES STÖRFALLRECHTS SEIT 1980

1980 wurde als eine erste rechtliche Konsequenz die Störfallverordnung verabschiedet und in Kraft gesetzt, die in Deutschland erstmals einen umfassenden rechtlichen Rahmen für einen effektiven Störfallschutz setzen sollte. Diese Verordnung brachte damals wichtige Fortschritte:

- die Betreiber wurden verpflichtet, die geeigneten Schutzmaßnahmen anhand des aktuellen und modernen Standes der Sicherheitstechnik zu treffen;
- die betriebsbezogenen Risiken waren vor Ort konkret durch eine eigenständige Sicherheitsanalyse zu ermitteln und
- die Behörden waren über Risiken zu informieren, so dass mit ihnen die Notfallplanung abgestimmt werden konnte.

Damit war ein erster Einstieg in eine moderne Sicherheitsorganisation erfolgt; wichtige Bausteine fehlten jedoch noch. In den nächsten Jahren ging die Initiative auf die Europäische Gemeinschaft über, die 1982 die erste Seveso-Richtlinie zur Vermeidung der Gefahren schwerer Unfälle erließ (RL 82/501), die in den folgenden Jahren mehrfach – sowohl 1988 als auch 1991 – nachhaltig erweitert wurde. Die

1 Kohte BB 1981, 1277, 1278.

europäischen Vorgaben führten in Deutschland – wenn auch mit großer Verzögerung – zu wichtigen Korrekturen des alten Störfallrechts:

- Mit großer Verspätung und in mehreren Einzelschritten wurden die Beschäftigten umfassend in den Schutz des Störfallrechts integriert;
- eine Rechtspflicht zur umweltsichernden Betriebs- und Unternehmensorganisation wurde vorausgesetzt, so dass Unternehmen mit riskanten Anlagen verpflichtet wurden Störfallbeauftragte zu bestellen;
- die Betreiber wurden zur Information der Öffentlichkeit – vor allem der Nachbarn und der Arbeitnehmer – verpflichtet.

II. DIE SEVESO-II-RICHTLINIE VOM 9.12.1996

Trotz dieser nachhaltigen Verbesserungen erwiesen sich die meisten Maßnahmen, die nunmehr in den Betrieben ergriffen wurden, noch nicht als ausreichend. Es wurde daher nach breiter Konsultation im Ministerrat 1996 eine weiterführende Richtlinie beschlossen, die Seveso-II-Richtlinie zur Beherrschung der Gefahren bei schweren Unfällen mit gefährlichen Stoffen vom 9. 12. 1996 (RL 96/82), die bis Ende 1998 umzusetzen war.²

1. Neue Pflichten der Aufsichtsbehörden und der Betreiber

Die Richtlinie enthält mehrere für das deutsche Arbeits- und Umweltrecht fundamental neue Aspekte. Der erste besteht darin, dass in der Richtlinie auch strikte Pflichten für die staatliche Aufsicht normiert werden. Diese Verpflichtung der staatlichen Behörden zur Gewährleistung einer effektiven Aufsicht, die im bisherigen deutschen Störfallrecht nicht explizit geregelt war, war bereits – wenn auch in weniger deutlicher Form – in der alten Richtlinie enthalten; da die Republik Italien eine effektive Aufsicht nicht gewährleistet hatte, unterlag sie 1999 in einem Vertragsverletzungsverfahren am Europäischen Gerichtshof.³

Die aus meiner Sicht wichtigste Pflicht besteht allerdings in der Notwendigkeit, ein Managementsystem für den Betriebs-, Arbeits- und Umweltschutz zu schaffen. Zur Begründung heißt es in den Erwägungsgründen zur RL 96/82:

2 ABIEG 1997 L 10/ 13 ff.

3 EuGH Slg 1999 – I – 3771 ff.

»Eine Analyse der in der Gemeinschaft gemeldeten schweren Unfälle zeigt, dass in den meisten Fällen Management- bzw. organisatorische Mängel die Ursache waren. Es müssen deshalb auf Gemeinschaftsebene grundlegende Prinzipien für die Managementsysteme festgelegt werden, die geeignet sein müssen, den Gefahren schwerer Unfälle vorzubeugen und sie zu verringern und die Unfallfolgen zu begrenzen.«

In allen Störfallbetrieben mit einem erhöhten Gefährdungspotential ist daher ein Sicherheitsmanagementsystem zu realisieren, das organisatorische Maßnahmen zur Verhütung schwerer Unfälle regelt. An erster Stelle stehen eine klare Zuschreibung von Aufgaben und Verantwortungsbereichen und die Einbeziehung der Beschäftigten – gegebenenfalls auch von Subunternehmern – in eine solche Präventionspolitik. In einem rechtzeitig zu erstellenden und regelmäßig fortzuschreibenden Sicherheitsbericht ist darzulegen, dass ein solches Sicherheitsmanagementsystem vorhanden ist und dass ein Konzept zur Verhütung schwerer Unfälle umgesetzt wurde. In den anderen Störfallbetrieben ist ein vereinfachtes Konzept zu erstellen, das nur die Grundlinien eines Sicherheitsmanagementsystems berücksichtigt muss.

2. Die Bestandteile eines Sicherheitsmanagementsystems

Die Richtlinie nennt nicht nur die Notwendigkeit eines Sicherheitsmanagementsystems, sondern beschreibt auch dessen Bausteine. Das System umfasst danach die betriebliche Organisationsstruktur, die Verantwortungsbereiche, die Handlungsweisen und die Verfahren und Programme der Durchführung des Konzepts zur Störfallprävention. Demnach muss das Sicherheitsmanagementsystem⁴ gemäß Anhang III der Richtlinie, der als Anhang III in die neue Störfall V übernommen worden ist, folgende Punkte regeln:

a) Organisationsstruktur

Hierzu zählen die Festlegung der Aufgaben und Verantwortungsbereiche der Beschäftigten auf allen Organisationsebenen, die Ermittlung des entsprechenden Ausbildungs- und Schulungsbedarfs sowie die Durchführung dieser Ausbildungs-

4 Positiv zu betrieblichen Umweltmanagementsystemen Steger, ZfU 2000, S. 467 ff; grundlegend bereits Antes, Präventiver Umweltschutz und seine Organisation im Unternehmen, 1996; kritisch aber Schotelius, BB 1998, S. 1858 ff. Siehe zu den positiven Auswirkungen eines verstärkten Umweltschutzes auf betrieblicher Ebene jedoch Leittretter (Hrsg.) »Schafft Umweltschutz Beschäftigung?« Manuskript 253 der Hans-Böckler-Stiftung, 1998, S. 17 ff. sowie Zabel, Ökologische Unternehmenspolitik im Verhaltenskontext, 2001, S. 224 ff.

maßnahmen. Als eigenständige Aufgabe wird ausdrücklich verlangt die Einbeziehung (»involvement/participation« in der englischen bzw. französischen Fassung der Richtlinie) der Beschäftigten.

b) Ermittlung und Bewertung der Gefahren von Störfällen

Festzulegen und anzuwenden sind demnach Verfahren zur systematischen Ermittlung der Gefahren von Störfällen, die sowohl bei bestimmungsgemäßigem als auch bei nicht bestimmungsgemäßigem Betrieb auftreten können; gleichzeitig ist die Schwere und Wahrscheinlichkeit solcher Störfälle abzuschätzen.

c) Betriebsüberwachung

Aufzustellen und anzuwenden sind im Sicherheitsmanagementsystem hiernach u.a. Verfahren für den sicheren Betrieb der Anlagen einschließlich der Anlagenwartung.

d) Sichere Durchführung von Änderungen

Unter diesen Punkt fällt die Verfahrensfestlegung zur Planung von Änderungen bestehender Anlagen oder Verhaltensmuster oder zur Auslegung einer neuen Anlage.

e) Notfallplanung

Verlangt wird die Festlegung und Anwendung von Verfahren sowohl zur Ermittlung vorhersehbarer Notfälle aufgrund einer systematischen Analyse als auch zur Erstellung, Erprobung und Überprüfung der Notfallpläne, um in Notsituationen adäquat reagieren zu können.

f) Überprüfung der Leistungsfähigkeit des Sicherheitsmanagementsystems

Weiterhin ist durch Bereitstellung geeigneter Mechanismen sicherzustellen, dass das Sicherheitsmanagementsystem zur Erreichung der vom Betreiber aufgestellten Ziele tatsächlich geeignet ist. Solche Mechanismen müssen demnach ein System zur Meldung von Stör- und Beinahestörfällen, insbesondere beim Versagen von Schutzmaßnahmen, sowie die entsprechenden Untersuchungen und Folgemaßnahmen umfassen.

g) Systematische Überprüfung und Bewertung

Schließlich sind durch angemessene Verfahren das Störfallpräventionskonzept und die Wirksamkeit des Sicherheitsmanagementsystems regelmäßig und systematisch

zu bewerten. Diese Bewertung ist zu dokumentieren und zu aktualisieren.⁵ Der Betreiber hat ein solches System nicht nur auszuarbeiten, sondern auch dessen Umsetzung sicherzustellen und die Verfahren fortlaufend zu überprüfen und erforderlichenfalls fortzuschreiben. Im Sicherheitsbericht sind diese Aktivitäten darzulegen.

In den anderen Störfallbetrieben besteht diese Rechtspflicht in einer weniger strikten Weise: hier ist kein Sicherheitsbericht, sondern ausschließlich ein Konzept zur Verhütung schwerer Unfälle zu realisieren, das diese Grundsätze »berücksichtigt«. Der Schwerpunkt des heutigen Störfallrechts liegt daher – wie die Schlüsselbegriffe Sicherheitsbericht und Sicherheitskonzept zeigen – nicht mehr im technischen, sondern im organisatorischen Bereich.

III. DIE SYSTEMATIK DER NEUEN STÖRFALLV 2000

In seiner Sitzung am 17.03.2000 hatte der Bundesrat einem geänderten Entwurf der Bundesregierung zur Umsetzung der Richtlinie 96/82/EG des Rates vom 09. Dezember 1996 zur Beherrschung der Gefahren bei schweren Unfällen mit gefährlichen Stoffen zugestimmt, die im wesentlichen durch eine Änderung der 12. Verordnung zur Durchführung des Bundes-Immissionsschutzgesetzes (Störfall- Verordnung) realisiert wurde. Mit der Novelle wurde die StörfallV in der Fassung der Bekanntmachung vom 20.09.1991⁶ abgelöst und durch die neue Fassung der StörfallV⁷ ersetzt. Als Ermächtigungsgrundlage der StörfallV dienen nicht nur die §§7 Abs. 1 Nr. 1, 23 Abs. 1 und 58 a Abs. 1 S. 2 BImSchG, sondern auch die arbeitnehmerschützenden Regelungen des § 19 Abs. 1 und Abs. 3 Nr. 6 und 8 ChemG.⁸

1. Der Aufbau der Verordnung

Die Verordnung besteht aus 7 Bausteinen, nämlich der Verordnung selbst sowie den Anhängen I–VI. Dabei bildet die Verordnung den Rahmen und die Anhänge beinhalten Präzisierungen der jeweiligen Vorgaben. Der erste Teil der Verordnung selbst

5 Zu den genannten Grundsätzen des Sicherheitsmanagementsystems siehe Anhang III StörfV und die Dokumente auf der Homepage der Kommission für Anlagensicherheit (www.kas-bmu.de).

6 BGBl. 1991 I, S. 1891 ff.

7 BGBl. 2000 I, Nr. 19 v. 02.05.2000, S. 603 ff.

8 Die überkommene Verankerung des Störfallrechts im Umweltrecht erklärt auch, warum sich die wesentlichen Rechtsbegriffe der StörfallV nicht am arbeitsrechtlichen, sondern am spezifisch umweltrechtlichen Sprachgebrauch orientieren. Siehe hierzu ausführlich Bucker/Feldhoff/Kohte, Vom Arbeitsschutz zur Arbeitsumwelt, 1994, Rz. 504 ff.

bestimmt in § 1 StörfallV den Anwendungsbereich und enthält in § 2 Definitionen. Der zweite Teil gilt ausschließlich für Betriebsbereiche und ist in drei Abschnitte aufgeteilt; die §§ 3–8 (1. Abschnitt) regeln die Grundpflichten, Abschnitt 2 (§§ 9–12) die erweiterten Pflichten und Abschnitt 3 (§§ 13–16) die Behördenpflichten.⁹ Der vierte Teil (§§ 19–21) befasst sich schließlich mit dem Meldeverfahren und enthält Übergangsregelungen und Bußgeldvorschriften. Aus dem folgenden Schaubild ergibt sich der neue Aufbau der Verordnung.

Aufbau der Störfallverordnung

1. Teil	2. Teil	3. Teil	4. Teil
Allgemeine Regelungen	Regelungen für Betriebsbereiche	Weggefallen aufgrund der Novelle 2005	Allgemeine Regelungen
§§ 1–2 (Anwendungsbereich und Begriffsbestimmungen)	1. Abschnitt §§ 3–8 (Grundpflichten)	Weggefallen	§§ 19–21 (Schlussvorschriften)
	2. Abschnitt §§ 9–12 (Erweiterte Pflichten)		
	3. Abschnitt §§ 13–16 (Behördenpflichten)		

Anhang I	Anhang II	Anhang III	Anhang IV	Anhang V	Anhang VI
Anwendbarkeit (§ 1)	Mindestinhalt Sicherheitsbericht (§ 9 Abs. 2)	Grundsätze des Störfallverhinderungskonzepts (§ 8 Abs. 1 S. 2))	Informationen in den Alarm- und Gefahr-Abwehrplänen (§ 10 Abs. 1 Nr. 4)	Information der Öffentlichkeit (§ 11 Abs. 1 S. 2)	Meldungen (§ 19 Abs. 1–3)

9 Der dritte Teil der Verordnung ist im Rahmen der Novelle 2005 auf Initiative des Bundesrates mit dem Hinweis auf das Ziel der Deregulierung und einer strikten 1 : 1 Umsetzung des Gemeinschaftsrechts zur Vermeidung von »Wettbewerbsverzerrungen« weggefallen (vgl. BR-Drcks. 94/05 – Beschluss, S. 4 f.). Der dritte Teil der Verordnung (§§ 17, 18) galt ausschließlich für bestimmte genehmigungsbedürftige Anlagen nach dem BImSchG, die nicht Betriebsbereich oder Teil eines solchen sind.

2. Schwerpunkte der Verordnung

Der Inhalt der neuen Verordnung lehnt sich weitgehend an den Aufbau und die Formulierungen der Richtlinie 96/82 an.¹⁰ Als Anhang III sind erstmals im deutschen Recht verbindliche bzw. zu berücksichtigende Grundsätze für das Konzept zur Verhinderung von Störfällen und das Sicherheitsmanagement formuliert. Diese Grundsätze sind in den Betriebsbereichen mit erhöhtem Gefährdungspotential nach § 9 StörfallV strikt zu realisieren; der Betreiber hat dies im Sicherheitsbericht darzulegen. In den anderen Störfallbereichen mit »einfachem« Gefährdungspotential ist ein schriftliches Konzept zur Verhinderung von Störfällen nach § 8 StörfallV auszuarbeiten, das »den in Anhang III genannten Grundsätzen Rechnung trägt«. Die im Sicherheitsmanagementsystem verlangte Einbeziehung der Beschäftigten ist in § 10 Abs. 3 StörfallV konkretisiert worden. Danach hat der Betreiber vor der Erstellung der internen Alarm- und Gefahrenabwehrpläne die Beschäftigten des Betriebsbereichs über die vorgesehenen Inhalte »zu unterrichten und hierzu anzuhören«; diese Pflicht zur Konsultation der Beschäftigten ist in der Richtlinie ausdrücklich angeordnet worden; den Mitgliedsstaaten wurde die Aufgabe zugewiesen, für die Realisierung der Konsultation zu sorgen. Ihre Bedeutung wird dadurch unterstrichen, dass nach § 21 Abs. 1 Nr. 8 StörfallV eine fehlende oder verspätete Anhörung der Beschäftigten als Ordnungswidrigkeit eingestuft wird, die nach § 62 Abs. 1 Nr. 2 BImSchG mit einem Bußgeld bis 50.000 € belegt werden kann. Diese Qualifikation verdeutlicht in Übereinstimmung mit Art. 11 Abs. 3 RL 96/82, dass es sich bei dieser Informationspflicht um eine öffentlichrechtliche Pflicht handelt, so dass die Behörden diese Pflicht auch durch eine Anordnung nach § 17 Abs. 1 S. 1 BImSchG durchsetzen können.

Erstmals sind in diese Verordnung in einem eigenständigen Abschnitt spezielle Behördenpflichten aufgenommen worden; die Behörden sind nunmehr zum Aufbau eines Überwachungssystems und zur regelmäßigen Inspektion der Betriebsbereiche mit erhöhtem Gefährdungspotential in jedem Jahr verpflichtet worden (§ 16 Abs. 2 Nr. 1 StörfallV); im übrigen sind sie zur regelmäßigen Berichterstattung und zur Kommunikation mit den Betreibern verpflichtet worden; es wird noch zu zeigen sein, dass sich daraus auch Informationspflichten gegenüber dem Betriebsrat ergeben. Trotzdem war hinsichtlich der Behördenpflichten die Umsetzung der Richtlinie in Deutschland noch lückenhaft, denn nach Art. 11 der Richtlinie sind die

10 Dazu auch Klöpfer, Umweltrecht 3. Aufl. 2004 § 14 Rz. 128; Koch/Prall NVwZ 2002, 666, 667.

für den Katastrophenschutz zuständigen Behörden zu verpflichten, externe Alarm- und Gefahrenabwehrpläne unter Beteiligung der Öffentlichkeit zu erstellen, die mit den internen Alarm- und Gefahrenabwehrplänen des Betreibers zu koordinieren sind. Diese Rechtspflicht ist nicht in die StörfallV aufgenommen worden, sondern soll in den Katastrophenschutzgesetzen der Länder geregelt werden. Da dies nicht fristgerecht geschehen war, hat der EuGH die Bundesrepublik Deutschland wie auch andere säumige Mitgliedsstaaten im Jahre 2002 in einem von der europäischen Kommission angestrenzten Vertragsverletzungsverfahren verurteilt.¹¹

Die Störfall-Verordnung 2000 ist, wie sich bereits aus dem Überblick zeigt, in erster Linie nicht mehr an der Sicherheitstechnik, sondern an der Sicherheitsorganisation orientiert. Daraus haben sich nicht nur sachliche, sondern auch strukturelle Änderungen ergeben, die in Deutschland zu einer wenig benutzerfreundlichen Neugliederung der Verordnung geführt haben.

3. Die neuen Regelungen zum Anwendungsbereich der Verordnung

Für das Verständnis der neuen Verordnung sind zwei Entwicklungen grundlegend:

- vom technischen Begriff der Anlage zum organisatorischen Begriff des Betriebsbereichs;
- von der enumerativen Stoffliste zur offenen Stoffliste.

Der Begriff des Betriebsbereichs, der in § 3 Abs. 5a BImSchG 1998 in Übereinstimmung mit dem Begriff des Betriebes in der Seveso-II-Richtlinie¹² definiert worden ist, löst den im deutschen Recht bisher maßgeblichen Begriff der Anlage¹³ ab. Ein Betriebsbereich ist danach der gesamte unter der Aufsicht eines Betreibers stehende Bereich, in dem gefährliche Stoffe in einer oder in mehreren Anlagen einschließlich gemeinsamer oder verbundener Infrastrukturen und Tätigkeiten einschließlich Lagerung in den in der Seveso-II-Richtlinie bezeichneten Mengen vorhanden oder vorgesehen sind oder bei einem außer Kontrolle geratenen industriellen chemischen Verfahren anfallen können. Damit erfasst die neue Verordnung im Gegensatz zu ihrer Vorgängerin neben dem Bereich der genehmigungsbedürftigen Anlagen, auf den sie vorher beschränkt war, auch alle unter der Aufsicht des-

11 EuGH vom 14.5.2002 – C 383/00, ABIEG 2002, C 169, S. 9 f.; Slg. 2002-I, S. 4219 ff.; außerdem EuGH vom 17.1.2002 – C 394/00, ABIEG 2002/C 84, S. 28 f. (Irland); EuGH vom 17.1.2002 – C 423/00, ABIEG 2002, C 84/S. 29 (Belgien).

12 Schmidt, NVwZ 1999, 507 ff. (508); Jarass BImSchG 7. Aufl. 2007 § 3 Rz. 87 ff.

13 Dazu nur BVerwG DVBl 1976, 214; Bückler/Feldhoff/Kohte (Fn. 8) Rz. 505; Rebentisch, NVwZ 1997, 6, 7.

selben Betreibers stehenden nicht genehmigungsbedürftigen Anlagen und Infrastruktur-einrichtungen.¹⁴ Die danach maßgeblichen Stoffe müssen kein erhöhtes Beeinträchtigungspotential mehr aufweisen; abgestellt wird nicht mehr auf die einzelne Anlage, sondern auf deren Gesamtheit innerhalb eines räumlichen Bereichs, der von einem einheitlichen Management geleitet wird.¹⁵ Führten bis in das Jahr 2000 nur diejenigen gefährlichen Stoffe zur Anwendung der StörfallV a. F., die beim Betrieb einer genehmigungsbedürftigen Anlage entstehen konnten, so sind nunmehr alle gefährlichen Stoffe aus einem Betriebsbereich zu addieren, gleichgültig, ob sie beim Betrieb einer genehmigungsbedürftigen oder einer nicht genehmigungsbedürftigen Anlage oder einer gemeinsamen oder verbundenen Infrastruktur oder einem Lager vorhanden sein oder entstehen können.¹⁶

Mit dieser Additionsformel wird der klassische Fall eines einheitlichen Werksgeländes erfasst, auf dem ein Unternehmer mehrere Anlagen, Nebeneinrichtungen, Infrastrukturen und Lager betreibt. Nicht erfasst werden dabei allerdings die neuerdings immer öfter auftretenden sog. Industrieparks.¹⁷ Ein solcher ist dadurch gekennzeichnet, dass auf engstem Raum mehrere Anlagenbetreiber und Dienstleister in einem Verbund von Lieferungen und Leistungen zusammenwirken, wobei rechtlich jeweils eigenständige Unternehmen bestehen. Damit fehlt es im Regelfall – denkbar ist allerdings auch hier ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen¹⁸ – am Merkmal des unter der Leitung eines Betreibers stehenden Bereichs, so dass ein Betriebsbereich i.S.v. § 3 Abs. 5a BImSchG nicht mehr gegeben ist. Dies hat zur Folge, dass die bei jeder Anlage vorhandenen gefährlichen Stoffe nicht zu addieren sind.¹⁹ Rein äußerlich unterscheiden sich derartige Industrieparks allerdings zumeist nicht von einem herkömmlichen Werksgelände, das unter der Aufsicht einer Rechtsperson stehen.²⁰ Dies Beispiel zeigt, dass in Zukunft bei der Aufspaltung einheitlicher Betriebe den sicherheitstechnischen Konsequenzen eine größere Aufmerksamkeit zu wid-

14 Müggenborg, NVwZ 2000, 1096, 1097; Feldhaus UPR 2000, 121, 122; Spindler UPR 2001, 81, 84.

15 Rebentisch NVwZ 1997, 6, 7; Landmann/Rohmer/Kutscheidt BImSchG § 3 Rz. 28j.

16 Müggenborg, aaO.; Büge, DB 2000, 1501, 1502.

17 Hierzu ausführlich Müggenborg, DVBl 2001, 417 ff.

18 Zu dieser Kategorie im BetrVG nur: Fitting BetrVG 23. Aufl. 2006 § 1 Rz. 78 ff; Kohte RdA 1992, 302 ff; zur gemeinsamen Anlage mehrerer Betreiber: Jarass BImSchG § 3 Rz. 85.

19 Kompensiert wird dieser Effekt zumindest teilweise dadurch, dass zum einen nach § 3 Abs. 2 Nr. 2 StörfallV die umgebungsbedingten Gefahren, wozu auch die Anlagen der übrigen Industrieparknutzer zählen, und zum anderen auch der sog. Domino-Effekt gem. § 15 StörfallV zu berücksichtigen sind, dazu Landmann/Rohmer/Hansmann, StörfallV § 3 Rz. 18; § 15 Rz. 5.

20 Genannt sei das Beispiel des ehemaligen Chemiekombinats VEB Buna Schkopau, auf dessen früherem Werksgelände neben der Dow BSL Olefinverbund GmbH nicht nur ein Heizkraftwerk, sondern im sog. Value-Park verschiedene Abnehmer und Service-Unternehmen angesiedelt sind.

21 Dazu auch Spindler UPR 2001, 81, 86.

men ist²¹ und Regelungen zum Informationsaustausch bzw. zu einem gemeinsamen Arbeitsschutzausschuss in die Verhandlungen um einen Interessenausgleich einzubringen sind. Die Bestimmung des § 15 StörfallV enthält dazu einen ersten Hinweis. Betriebsbereiche unterliegen nach § 1 Abs. 1 StörfallV n. F. dem Geltungsbereich der StörfallV, wenn in ihnen gefährliche Stoffe in einer bestimmten Menge vorhanden sind. Die als gefährlich eingestuften Stoffe ergeben sich aus Anhang I der Verordnung. Sie sind dort entweder mit konkreter Bezeichnung aufgeführt oder – wie in Anhang IV der StörfallV a. F. – mit bestimmten Gefährlichkeitsmerkmalen umschrieben. Die Liste der ursprünglich im Regierungsentwurf vorgesehenen konkreten Stoffen bzw. Stoffkategorien von insgesamt 316 wurde 2000 auf den von der Richtlinie zwingend vorgeschriebenen Umfang von 38 reduziert. Gleichwohl ergibt sich daraus im Regelfall keine Minderung des Schutzniveaus, denn nach dem bisherigen Recht war die Stoffliste enumerativ; nunmehr ist sie durch offene Kategorien – z. B. »leichtentzündlich« oder »explosionsgefährlich« geprägt, so dass auch neue Erkenntnisse berücksichtigt werden können. Inzwischen ist die Zahl der Stoffe 2005 aufgrund der RL 2003/105/EG wieder erhöht worden.²²

Weitere Voraussetzung für die Anwendung der StörfallV n. F. ist, dass die Menge der im Betriebsbereich vorhandenen Stoffe die in Anhang I Spalte 4 festgelegten Mindestmengenschwellen überschreitet. Wie die entsprechenden Mengenschwellen zu ermitteln sind, ist den der Stoffliste vorangestellten Erläuterungen zu entnehmen.²³ Als vorhanden gelten nicht nur bereits existente Stoffe, sondern auch solche, deren künftige Verwendung vorgesehen oder davon auszugehen ist, dass sie bei einem außer Kontrolle geratenen industriellen chemischen Verfahren in einer die jeweilige Mengenschwelle überschreitenden Menge anfallen (§ 2 Nr. 2 StörfallV n. F.). Die weitere Mengenschwelle²⁴ in Anhang I Spalte 5 ist nur für die Beachtung erweiterter Pflichten von Bedeutung und wird unten in diesem Zusammenhang erläutert.

22 Landmann/Rohmer/Hansmann StörfallV Vorb. Rz. 20.

23 Hinzuweisen ist insbes. auf die Bagatellregelung der Nr. 4 S. 2, wonach Stoffe, die höchstens zu 2% der Mengenschwelle vorhanden sind, unberücksichtigt bleiben, wenn sie sich an einem nicht gefährlichem Ort des Betriebsbereichs befinden.

24 Feldhaus, UPR 2000, S. 121 ff., 123.

25 Hess VGH UPR 2001, 396, 398.

4. Alte und neue Pflichten

Die Regelungen des zweiten Teils der Verordnung (§§ 3–16) gelten für alle Betriebsbereiche i.S.v. § 3 Abs. 5a BImSchG. Dabei ist zwischen den Grundpflichten und den erweiterten Pflichten zu differenzieren.

a) Allgemeine Grundpflichten

Die nach § 3 StörfallV n. F. allen Betreibern eines Betriebsbereichs obliegenden allgemeinen Grundpflichten untergliedern sich in die Störfallverhinderungspflicht des Abs. 1, die Störfalleindämpfungspflicht des Abs. 3 sowie die Pflicht zur Beachtung der Sicherheitsstandards nach Abs. 4. Im Mittelpunkt steht dabei in Übereinstimmung mit der abgelösten alten StörfallV die Störfallverhinderungspflicht. Die Erforderlichkeit von Maßnahmen ist gem. § 3 Abs. 4 StörfallV nF am Stand der jeweiligen Sicherheitstechnik zu messen. Damit wird grundsätzlich an die aus dem alten Störfallrecht bekannte Pflichtenstruktur angeknüpft, so dass die früheren Sicherheitsanalysen nach § 7 StörfallV a. F. weiterhin von Bedeutung sein können.

b) Spezielle Betreiberpflichten

Die in § 3 StörfallV n.F. aufgeführten allgemeinen Grundpflichten werden durch die Anforderungen zur Verhinderung von Störfällen (§ 4 StörfallV n.F.), die Anforderungen zur Begrenzung von Störfallauswirkungen (§ 5 StörfallV n.F.) sowie die ergänzenden Anforderungen des § 6 StörfallV n.F. konkretisiert.

Ausgangspunkt des § 4 StörfallV n.F. ist dabei die generelle Pflicht, den Betriebsbereich so auszulegen, dass er auch den bei einer Störung des bestimmungsgemäßen Betriebs zu erwartenden Beanspruchungen genügt. Folgerichtig wird in § 4 Nr. 3 und 4 verlangt, jede Anlage mit ausreichenden Warn-, Alarm- und Sicherheitseinrichtungen sowie zuverlässigen Mess-, Steuer- und Regeleinrichtungen auszurüsten. Diese Einrichtungen müssen jeweils »mehrfach vorhanden, verschiedenartig und voneinander unabhängig« sein. Bei den Anforderungen nach § 5 StörfallV n.F. stehen an vorderster Stelle ebenfalls technische und organisatorische Maßnahmen, die eine Intensivierung und Potenzierung von Störfallauswirkungen verhindern sollen. Ausdrücklich genannt werden bautechnische Maßnahmen, nämlich die Beschaffenheit der Fundamente und der tragenden Gebäudeteile, die störfallresistent sein sollen, sowie sicherheitstechnische Schutzvorkehrungen. Diese Anforderungen sind allerdings in der Verordnung nicht abschließend genannt, sondern nur beispielhaft aufgezählt.²⁵

26 Dazu bereits Kohte BB 1981, 1277, 1283.

Die ergänzenden Anforderungen des § 6 StörfallV n.F. beziehen sich vor allem auf die Arbeitsorganisation. Nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 und 4 StörfallV n.F. sollen Fehlbedienungen durch sicherheitstechnische Vorkehrungen unterbunden und Fehlverhalten durch geeignete Bedienungs- und Sicherheitsanweisungen sowie durch Fortbildung verhindert werden. Die Wartungs- und Reparaturarbeiten sind gem. § 6 Abs. 1 Nr. 2 StörfallV n.F. nach dem Stand der Technik (§ 2 Nr. 5 StörfallV n.F.) durchzuführen. Erforderliche Maßnahmen in diesem Bereich können sich sowohl auf die Qualität der Wartung als auch auf die Qualifikation und Zahl der Beschäftigten beziehen. Bei bestimmten Reparaturen kann es erforderlich sein, diese ausschließlich durch ausgebildete Fachkräfte oder Beschäftigte mit betrieblichem Erfahrungswissen durchführen zu lassen.²⁶

c) Erweiterte Pflichten

Der Umfang der den Betreiber treffenden Sicherheitspflichten hängt vom Erreichen oder Überschreiten der in Anhang I festgelegten Mengenschwellen ab. Erreicht die Menge der in einem Betriebsbereich vorhandenen Stoffe die Schwelle von Anhang I Spalte 4, gelten nur die Grundpflichten der §§ 3 bis 8. Wird dagegen die höhere Schwelle in Anhang I Spalte 5 erreicht, gilt zusätzlich der erweiterte Pflichtenkreis der §§ 9 bis 12.

Im Mittelpunkt der erweiterten Pflichten steht die bereits oben erläuterte Pflicht nach § 9 StörfallV n.F., einen Sicherheitsbericht zu erstellen und darzulegen, dass ein Sicherheitsmanagementsystem, das mit den Anforderungen des Anhangs III übereinstimmt, eingeführt ist. Dagegen ist in den Störfallbetrieben ohne erhöhtes Gefährdungspotential ein Sicherheitsbericht nicht erforderlich und das Konzept zur Verhinderung von Störfällen nach § 8 StörfallV nur an den Grundsätzen des Anhangs III zu orientieren.²⁷

5. Anzeigepflichten

Nach § 7 Abs. 1 und 2 StörfallV hat der Betreiber der zuständigen Behörde mindestens 1 Monat vor Beginn der Errichtung bzw. Änderung eines Betriebsbereichs schriftlich Anzeige zu erstatten. Sofern durch die Errichtung eines Betriebsbereichs oder aber dessen Änderung genehmigungsbedürftige Anlagen betroffen sind, bei denen bereits schon die §§ 15 und 16 BImSchG zu beachten sind, ist nach § 7 Abs. 3 StörfallV n.F. eine gesonderte Anzeige nicht erforderlich. Damit kommt eine Anzeige

27 Uth StörfallV 3. Aufl. 2001 § 8 Rz. 2.8.4.2; Kohte, WSI-Mitteilungen 2000, S. 567, 571 f.

28 Feldhaus, UPR 2000, S. 121 ff (124).

allenfalls bei der Änderung nicht genehmigungsbedürftiger Anlagen und auch nur dann in Betracht, wenn diese nicht Nebeneinrichtungen genehmigungsbedürftiger Anlagen sind.²⁸

Die Anzeige muss ausreichende Angaben zur Identifizierung der gefährlichen Stoffe enthalten und deren Menge und Form angeben. Verfahrensänderungen und Änderungen der Menge und Art der Stoffe sind ebenfalls rechtzeitig anzuzeigen, so dass Behörden und Beteiligte das jeweilige Risikopotential abschätzen können.

IV. DIE WEITERENTWICKLUNG DES STÖRFALLRECHTS SEIT DEM JAHR 2000

Die im Mai 2000 inkraftgetretene StörfallV ist im Frühjahr 2005 novelliert und neu bekannt gemacht worden.²⁹ Anlass der Änderungen waren wiederum Vorgaben des Gemeinschaftsrechts. Aufgrund Art. 2 der EU-Richtlinie 2003/105/EG³⁰ mussten Anpassungen des nationalen Störfallrechts bis spätestens 1. Juli 2005 vorgenommen werden, die wiederum von der Kommission durch Vertragsverletzungsverfahren gesichert wurden.³¹

Der europäische Normgeber ist mit der Richtlinie 2003/105/EG seiner Linie treu geblieben und hat das Störfallrecht aufgrund neuer Erkenntnisse über krebserzeugende und umweltgefährliche Stoffe sowie konkreter Unfallereignisse in den Jahren 2000 und 2001 weiterentwickelt (Baia Mare – Cyanidverseuchung der Donau; Enschede – Explosion einer Feuerwerkskörperfabrik; Toulouse – Explosion einer Düngemittelfabrik). Als Konsequenz der genannten Erkenntnisfortschritte und Unfälle ist der Anwendungsbereich der Störfallrichtlinie insbes. durch eine Absenkung der Mengenschwellen umweltgefährlicher Stoffe und der Erweiterung der Liste der krebserzeugenden Stoffe ausgedehnt worden.³²

Außerdem entwickelt die Richtlinie das Konzept eines auf eine effektive Sicherheitsorganisation fußenden Störfallschutzes punktuell im Hinblick auf die Erstellung von Notfallplänen weiter. In Erwägungsgrund Nr. 10 der Richtlinie 2003/105/EG heißt es in diesem Kontext:

29 BGBl. I 2005, 1591 ff. und 1598 ff.

30 ABl. 2003, Nr. L 345, 97 ff.

31 Zuletzt EuGH 24.05.2007 C-375/06 (Kommission ./ Portugal).

32 Erwägungsgründe Nrn. 2 ff. der Richtlinie 2003/105/EG; Landmann/Rohmer/Hansmann StörfallV Vorb. Rz. 20.

»Die Erfahrung und das Wissen des Fachpersonals in einem Betrieb kann bei der Erstellung von Notfallplänen von großem Nutzen sein, und das gesamte Personal eines Betriebes sowie möglicherweise betroffene Personen sollten in geeigneter Weise über Sicherheitsmaßnahmen und -vorkehrungen informiert werden.«

Die Störfallrechts-Novelle 2005 hat diese Vorgaben des Gemeinschaftsrechts übernommen und in Anhang III das Ziel der Ermittlung des speziellen Ausbildungsbedarfs der Beschäftigten und des Personals von Subunternehmen normiert. Außerdem wurde mit Blick auf die wiederholte Unterweisung der Beschäftigten über Alarm- und Gefahrenabwehrpläne eine Präzisierung dahingehend vorgenommen, dass diese »mindestens alle drei Jahre« zu erfolgen hat. Hintergrund dieser Änderung ist, dass das ursprüngliche Merkmal »wiederholt« zu unbestimmt war, um im Falle eines Verstoßes ein Bußgeld zu verhängen.³³

Die Novelle 2005 hat zudem zu einer – gemeinschaftsrechtlich nicht gebotenen – Relativierung des Schutzes vor schweren Unfällen geführt, da der dritte Teil der Störfallverordnung (§§ 17, 18) sowie die dazugehörige Anlage VII aufgehoben worden sind. Durch die genannten Vorschriften wurden bestimmte *Anlagen*, die nicht in den Anwendungsbereich des neuen, betriebsbereichbezogenen Störfallrechts fallen, gleichwohl aber vom alten, anlagenbezogenen Störfallrecht erfasst wurden, weiterhin den strengeren Vorschriften der StörfallV unterstellt. Es handelte sich hierbei z.B. Flüssiggasanlagen, Ammoniakkälteanlagen, Anlagen mit explosionsfähigem Staub/Luftgemischen sowie bestimmte Lager. Im Jahre 2000 wurden diese, über die gemeinschaftsrechtlichen Mindestanforderungen hinausgehenden Bestimmungen damit begründet, einen hohen Sicherheitsstandard zu erhalten.³⁴ Auf Betreiben des Bundesrates ist dies nunmehr geändert worden, um »Nachteile für den Wirtschaftsstandort Deutschland« abzubauen. Der Bundesrat hatte sich darauf bezogen, dass eine adäquate Überwachung dieser gefährlichen Anlagen im Rahmen des Vollzugs der BetrSichV gewährleistet werden könne³⁵; die aktuellen Erfahrungen mit der Ausdünnung der Arbeitsschutzaufsicht sprechen gegen diese Änderung. Diese ist gemeinschaftsrechtlich problematisch, da die Mitgliedsstaaten im Störfallrecht zu einer effektiven Aufsicht verpflichtet sind.³⁶ Bei den Maßnahmen zur Kommunalisierung der Arbeitsschutzaufsicht wird dieser Grundsatz nicht mehr beachtet.

33 BR-Drcks. 94/05, S. 17; ursprünglich war im Verordnungsentwurf der Bundesregierung ein jährliche Wiederholungsunterweisung vorgesehen, unter sachgerechter Anlehnung an die gefahrstoffrechtlichen und unfallversicherungsrechtlichen Vorschriften. Auf Initiative des Bundesrates wurde der Wiederholungszyklus mit der Begründung »Entbürokratisierung« auf drei Jahre verlängert (BR-Drcks. 94/05 – Beschluss, S. 1.

34 Büge, DB 2000, 1501 ff. (1501); Feldhaus, UPR 2000, 121 ff. (121 f.).

35 BR-Drcks. 94/05 – Beschluss, S. 4 f.

36 EuGH Slg 1999-I-3771 ff. (Kommission ./I. Italien).

B. INFORMATIONSRECHTE

I. SICHERHEITSKOMMUNIKATION IM STÖRFALLRECHT

Mit jeder Novellierung der Störfallverordnung sind in den letzten 20 Jahren Informationsrechte der Betroffenen begründet bzw. erweitert worden. In der ersten Fassung 1980 kamen explizit Informationsrechte nur an zwei Stellen vor:

- Betriebsräte waren über Störfälle zu informieren (§ 11 Abs. 4 StörfallV a.F.);
- Arbeitnehmer waren über das geforderte Notfallverhalten zu unterweisen (§ 6 StörfallV a.F.).

In der aktuellen Verordnung findet sich eine Sammlung unterschiedlicher Informations- und Beteiligungsrechte:

- Anhörung der Arbeitnehmer vor Aufstellung von Notfallplänen (§ 10 StörfallV n.F.)
- Information der Öffentlichkeit über Störfallrisiken und Notfälle (§ 11 Abs. 2 StörfallV n.F.)
- Einsichtnahme der Öffentlichkeit in den Sicherheitsbericht (§ 11 Abs. 3 StörfallV n.F.)
- Information der Personalvertretung/der Beschäftigten über Störfälle (§ 19 Abs. 6 StörfallV n.F.).

Bei jedem dieser vier Kommunikationsrechte ist in den letzten 20 Jahren eine sichtbare Erweiterung erfolgt:

Bei der Aufstellung von Alarm- und Gefahrenabwehrplänen sind die Arbeitnehmer **vor** der Erstellung dieser Pläne anzuhören, da ihr Erfahrungswissen als wichtige Quelle für die Erstellung realistischer und effektiver Pläne benötigt wird. Die Bedeutung dieser Anhörung wird unterstrichen durch § 21 Abs. 1 Nr. 8 StörfallV: Danach ist die fehlende bzw. unzureichende Anhörung der Arbeitnehmer vor der Aufstellung von Alarmplänen ein Bußgeldtatbestand, der nach § 62 Abs. 1 Nr. 2 BImSchG mit einem Bußgeld bis zu 50.000 € beantwortet werden kann. Diese strikte Regelung ist europarechtlich geboten, denn wir finden folgende eindeutige Regelung in Art. 11 Abs. 3 RL 96/82:

»Unbeschadet der Verpflichtungen der zuständigen Behörden sorgen die Mitgliedstaaten dafür, dass die in dieser Richtlinie vorgesehenen internen Notfallpläne unter Beteiligung der Beschäftigten des Betriebs erstellt werden und die Öffentlichkeit zu externen Notfallplänen gehört wird.«

Das Gewicht dieser Regelung wird noch unterstrichen durch die einführenden Erwägungsgründe der Richtlinie. In diesen Erwägungsgründen werden die wichtigsten Bestimmungen einer Richtlinie und deren jeweiligen Zwecke noch einmal besonders herausgestellt, hierzu heißt es:

»(21) Zu den internen Notfallplänen eines Betriebs muss das Personal gehört werden, während zu den externen Notfallplänen die Öffentlichkeit gehört werden muss.«

Die Anhörung der Öffentlichkeit vor der Aufstellung externer Notfallpläne ist in Deutschland nicht rechtzeitig gesetzlich normiert worden; da die Aufstellung von externen Notfallplänen zum Katastrophenschutzrecht gezählt wird, das in die Zuständigkeit der einzelnen Bundesländer fällt, bedarf es hier einer ausdrücklichen Regelung in 16 Landesgesetzen. Während in einzelnen Bundesländern solche Regelungen zügig getroffen worden sind – z. B. im KatastrophenschutzG NRW – waren andere Bundesländer säumig. Aus diesem Grund hat die Kommission im Herbst 2000 die Bundesrepublik Deutschland wegen mangelhafter Umsetzung der RL 96/82 am Gerichtshof verklagt³⁷ und mit Urteil vom 14.5.2002 obsiegt.³⁸ Das Verfahren macht deutlich, dass die Kommission die mit der Richtlinie verbundenen staatlichen Schutzpflichten zur Vermeidung/Begrenzung von Störfällen ernst nimmt.³⁹

Eine weitere wichtige Informationspflicht findet sich in § 11 Abs. 1 StörfallV. Danach hat der Betreiber eines Betriebsbereichs mit erhöhtem Gefährdungspotential alle Personen und alle Einrichtungen mit Publikumsverkehr, wie etwa Schulen und Krankenhäuser, die von einem Störfall in diesem Betriebsbereich betroffen werden können zu einem frühen Zeitpunkt über die Sicherheitsmaßnahmen und das richtige Verhalten im Fall eines Störfalls zu informieren. Die dazu in Anhang V der StörfallV vorgeschriebene Liste erforderlicher Informationen geht davon aus, dass die Betroffenen sich selbst ein Bild von den möglichen Gefahrenquellen und Störfallauswirkungen machen können. Diese Informationspflicht war bei ihrer erstmaligen Umsetzung in das deutsche Recht umstritten⁴⁰, inzwischen erscheinen diese Informationspflichten, die infolge der Erweiterung des Anhangs V weitergefasst worden sind, weitgehend akzeptiert.⁴¹ Aus der Systematik der Richtlinie und der Verordnung ergibt sich schließlich, dass zu den Betroffenen, denen ein solches Infor-

37 Rs. C-383/00 – EuGH Slg. I 2002, S. 4219 ff.

38 ABIEG 2002, C 169, S. 9 f.

39 Auch die Umsetzung der aktualisierten RL 2003/105/EG ist durch Vertragsverletzungsverfahren gesichert worden: EuGH 24.05.2007 – C-375/06 (Kommission ./. Portugal).

40 Vgl. dazu nur die Bedenken von Büge, DB 1991, 2276, 2277.

41 Vgl. auch dazu die Stellungnahme von Büge, DB 2000, 1501, 1504.

mationsrecht zusteht, nicht nur die Nachbarn, sondern auch Lieferanten und Arbeitnehmer rechnen.⁴² Eine beachtliche Erweiterung enthält § 11 Abs. 3 StörfallV: Danach hat der Betreiber den Sicherheitsbericht zur Einsicht durch die Öffentlichkeit bereitzuhalten. Danach können sowohl Arbeitnehmer als auch Nachbarn nunmehr dieses wichtige Dokument einsehen, so dass sich das störfallrechtliche Transparenzgebot eindeutig durchgesetzt hat. Die zuständige Behörde kann Information und Einsicht durch sofort vollziehbare Anordnung nach § 17 Abs. 1 BImSchG erzwingen.⁴³

Die Politik der Erweiterung der Informationsrechte wird schließlich auch durch § 19 Abs. 6 StörfallV bestätigt. In der 1980 verabschiedeten Fassung war ausschließlich dem Betriebsrat ein Informationsrecht über erfolgte Störfälle und die entsprechenden schriftlichen Meldungen zuerkannt worden. Die Neuregelung des Jahres 2000 hält an dieser Normstruktur fest, erweitert sie jedoch um zwei wesentliche Aspekte: Zum einen wird das Informationsrecht nunmehr nicht nur dem Betriebsrat, sondern allen entsprechenden Personalvertretungen zuerkannt, so dass auch Personalräte, Mitarbeitervertretungen und der jeweilige Sprecherausschuss zu informieren sind; vor allem gilt es jetzt auch in vertretungslosen Betrieben, in denen eine direkte Information der Beschäftigten verlangt wird. Damit wurde die Normstruktur des § 21 Abs. 1 GefStoffV a.F.⁴⁴ übernommen und zugleich die zu § 11 Abs. 4 StörfallV aF umstrittene Frage, ob diese Norm deklaratorisch die Regeln des BetrVG wiederholt oder eine eigenständige Regelung trifft⁴⁵, im Sinn der zweiten Position entschieden.

II. STÖRFALLRELEVANTE INFORMATIONSRECHTE IN DER BETRIEBSVERFASSUNG

Die im vorigen Abschnitt dargestellten Informationsrechte regeln nur denjenigen Teil des Störfallrechts, der in das öffentliche Umweltrecht integriert und vor allem von den Aufsichtsbehörden durchzusetzen ist. Daneben bestehen selbstverständlich privatrechtliche Informationsrechte, die sich z.B. aus der allgemeinen Norm des § 618 BGB und dem Grundsatz von Treu und Glauben (§242 BGB) ergeben können.

42 Bückler/Feldhoff/Kohte, (Fn. 8) Rz. 536; Landmann/Rohmer/Hansmann § 11 StörfallV Rz. 3.

43 VG Stuttgart NVwZ 2001, 830.

44 Die Bestimmung des § 21 GefStoffV ist nicht in die neue Gefahrstoffverordnung übernommen worden. Kritisch, insbes. im Hinblick auf die betriebspraktischen Folgen Heilmann (Hrsg.): Gefahrstoffrecht, 3. Aufl. 2005, S. 227.

45 Dazu einerseits Landmann/Rohmer/Hansmann § 11 StörfallV a. F. Rz. 12 f, andererseits Kohte BB 1981, 1277, 1281.

Schon bei der Begründung der ersten Fassung der StörfallV im Jahr 1980 hatte die Bundesregierung ausdrücklich darauf hingewiesen, dass durch diese Regelungen die bereits bestehenden Informations- und Beteiligungsrechte des Betriebsrats nicht eingeschränkt werden.⁴⁶ Als ein Beispiel für ein solches Informationsrecht war damals das Einsichtsrecht nach § 80 Abs. 2 S. 2 BetrVG aufgeführt worden, dem – so die Begründung – auch die Einsicht in die Sicherheitsanalyse nach § 7 StörfallV a.F., die Vorgängerin der heutigen Regelung des Sicherheitsberichts nach § 9 StörfallV n.F. zuzuordnen sei. Diese Ansicht hat sich in der arbeits- und umweltrechtlichen Literatur schnell durchgesetzt.⁴⁷

Mit dieser Aussage wird zugleich auch bekräftigt, dass dem Betriebsrat das Recht zur Überwachung der Einhaltung der Vorschriften der StörfallV nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zusteht, weil diese Verordnung auch dem Arbeitnehmerschutz dient. Dies ergibt sich bereits aus der Ermächtigungsgrundlage des § 19 ChemG – früher § 120 e GewO –, vor allem aber aus der Systematik des europäischen Störfallrechts, in dem Umwelt- und Arbeitnehmerschutz bewusst miteinander eng verzahnt sind.⁴⁸ Im Rahmen eines Verfahrens zur Reichweite von Schulungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG ist diese enge Verklammerung vom Bundesarbeitsgericht ausdrücklich festgestellt worden.⁴⁹ Dass das Störfallrecht daneben auch nichtarbeitsrechtlichen Zielen (Umweltschutz) dient, ist für das Einsichtsrecht nach § 80 BetrVG ohne Bedeutung, wie das BAG am Beispiel der Überwachung des Datenschutzrechts durch den Betriebsrat entschieden hat.⁵⁰

Diese Informationsrechte des Betriebsrats sind durch die BetrVG-Novelle 2001 weiter gesichert und ausgebaut worden. Nach der im Jahre 2001 hinzugefügten Ziffer 9 des § 80 Abs. 1 BetrVG zählt es nunmehr zu den Aufgaben des Betriebsrats, nicht nur Maßnahmen des Arbeitsschutzes sondern auch des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern. Hiermit bedarf es mit Blick auf den Informationsanspruch des § 80 Abs. 2 BetrVG nicht mehr des Nachweises einer sachlichen Verschränkung der Ziele des Arbeits- und Umweltschutzes.⁵¹ Bezogen auf das Störfallrecht folgt dar-

46 BR-DS 108/80 S. 26.

47 Vgl. Kohte, BB 1981, 1277, 1281; Salje BB 1988, 73, 76; Landmann/Rohmer/Hansmann § 11 StörfallV Rz. 12.

48 Dazu nur Froschauer, Arbeitsrecht und Umweltschutz, S. 190 f.; MünchArbR Wlotzke 2. Aufl. § 201 Rz. 93; Däubler/Kittner/Klebe (DKK)-BetrVG-Buschmann, 10. Aufl. 2006 § 89 Rz. 48; Fitting § 89 Rz. 4

49 BAG AP Nr. 115 zu § 37 BetrVG 72 = NZA 1996, 934, 937, dazu Faber ZUR 1996, 328 ff.; Kohte JR 1997, 132; Hess/Schlochauer/Worzalla/Glock (HSWG) BetrVG 6. Aufl. 2003 § 37 Rz. 125.

50 BAG NZA 1987, 747, 748; Fitting § 80 Rz. 7; HaKo-BetrVG-Kohte, 2. Aufl. 2006 § 80 Rz. 13.

51 Vgl. Fitting, § 80, Rz. 45. Die Verschränkung gesetzlicher Ziele des Umwelt- und Arbeitsschutzes bleibt allerdings von Bedeutung im Zusammenhang mit den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

aus, dass der Informationsanspruch nicht nur dann besteht, wenn die betreffenden Informationen zumindest auch den (Sicherheits)interessen der Beschäftigten dienen, sondern dass bereits ein genereller Bezug zum betrieblichen Umweltschutz ausreicht. Vor diesem Hintergrund ist der Betriebsrat nunmehr z.B. unzweifelhaft auch über die externe Gefahrenabwehrpläne zu informieren, unabhängig davon, ob diese Informationen für den Schutz der Beschäftigten von Bedeutung sind.⁵²

Auch wenn sich die Mitglieder des Betriebsrats in ihrer Rolle als individuelle Arbeitnehmer auf das Einsichtsrecht nach § 11 Abs. 3 StörfallV n.F. nunmehr berufen können, bleibt § 80 BetrVG weiter von großer Bedeutung, da diese Norm in zweierlei Hinsicht weitergeht: Zum einen setzt dieses Informationsrecht zu einem früheren Zeitpunkt an und verlangt nicht, dass eine konkrete Rechtsverletzung des Arbeitgebers behauptet wird,⁵³ zum anderen ist es nicht nur als Einsichtsrecht ausgestaltet, sondern gibt dem Betriebsrat das Recht, dass ihm diese Informationen auch zur Verfügung gestellt werden.⁵⁴ Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat diese Informationen nach § 80 BetrVG »rechtzeitig« zu übermitteln. Als rechtzeitig wird eine Information angesehen, wenn der Betriebsrat auf die Entscheidung des Arbeitgebers noch argumentativ einwirken kann.⁵⁵ Angesichts der Komplexität eines Sicherheitsberichts nach § 9 StörfallV muss insoweit ein ausführlicher Zeitraum eingeplant werden, da dem Betriebsrat das Recht zukommt, sich insoweit z. B. durch die Aufsichtsbehörde sowie gegebenenfalls durch Sachverständige nach § 80 Abs. 3 BetrVG beraten zu lassen.⁵⁶ Seit der BetrVG-Novelle 2001 hat der Betriebsrat nach § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG zudem explizit das Recht, vom Arbeitgeber sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftsperson zur Verfügung gestellt zu bekommen.⁵⁷ Hiermit hat die sachkundige Beratung des Betriebsrats durch den Störfallbeauftragten in allen Fragen des Störfallschutzes eine nachhaltige normative Stütze erfahren.

Neben diesem grundlegenden Informationsrecht des Betriebsrats, das sich aus § 80 BetrVG ergibt, können noch spezielle Informationsrechte in Betracht kommen. Von Bedeutung sind hier zunächst die Informationsrechte des Betriebsrats in Planungsangelegenheiten nach §§ 90, 92 BetrVG; weiter ist zu beachten, dass die Einführung eines umfassenden Sicherheitsmanagementsystems als Betriebsänderung

52 Zu den verschiedenen Facetten des »betrieblichen Umweltschutzes« vgl. Kohte, Mitbestimmung beim betrieblichen Umweltschutz, 2007 S. 33 ff., 43 ff.

53 MünchArbR-Matthes § 326 Rz. 10; DKK-Buschmann § 80 Rz. 66.

54 Fitting § 80 Rz. 62; ErfK-Kania 8. Aufl. 2008 § 80 BetrVG Rz. 24.

55 Fitting § 80 Rz. 54 f.; HaKo-BetrVG-Kohte § 80 Rz. 49.

56 Dazu bereits Kohte BB 1981, 1277, 1281.

57 Zum Hintergrund dieser im Jahre 2001 eingeführten neuen Arbeitgeberpflicht vgl. z.B. Fitting, § 80, Rz. 81 ff.

nach § 111 Abs. 2 Nr. 4 oder 5 BetrVG qualifiziert werden kann.⁵⁸ Im heutigen Umweltrecht ist eingehend diskutiert worden, ob die Einführung eines Umweltmanagementsystems (z. B. Öko-audit) als Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren bzw. als grundlegende Änderung der Betriebsorganisation eingestuft werden kann.⁵⁹ Die Frage, ob eine solche Änderung »grundlegend« ist, wird regelmäßig eine einzelfallbezogene Bewertung der Zahl der betroffenen Arbeitnehmer und des Grades der Umstellung voraussetzen.⁶⁰ Eine solche Änderung dürfte bei Betrieben, die bisher nicht der StörfallV unterlagen eher anzunehmen sein als bei denjenigen Betrieben, die bereits in den letzten Jahren ihre Störfallorganisation nachhaltig verbessern konnten.

Die Übersicht zeigt somit, dass dem Betriebsrat unter mehreren Gesichtspunkten ein im Beschlussverfahren durchsetzbares Recht zusteht, wonach er Einsicht in den vom Arbeitgeber aufgestellten Entwurf eines Sicherheitsberichts nach § 9 StörfallV – und ebenso natürlich auch eines Konzepts nach § 8 StörfallV – nehmen kann. Ist dieser Bericht bereits bei der Behörde vorgelegt worden, ohne dass der Betriebsrat vorher umfassend informiert worden ist, so führt diese Verletzung der Betriebsratsrechts nicht dazu, dass er sein Einsichtsrecht aus § 80 Abs. 2 BetrVG verloren hat. Damit steht dem Betriebsrat auf jeden Fall ein Einsichtsrecht in den geplanten bzw. abgegebenen Sicherheitsbericht nach § 9 StörfallV zu. Dieser Anspruch ist im Wege des Beschlussverfahrens am Arbeitsgericht durchsetzbar, da § 80 Abs. 2 BetrVG dem Betriebsrat einen unmittelbaren Anspruch auf Vorlage der Unterlagen einräumt, der durch Verhängung von Zwangsgeldern auch vollstreckt werden kann.⁶¹ In eindeutigen Fällen kann dieser Anspruch auch durch einstweilige Verfügung zugesprochen werden.⁶²

58 Dazu Kohte, Festschrift für Däubler, 1999, S. 639, 652.

59 Bejahend P. Kothe, Das neue Umweltauditrecht, Rz. 171; Wagner AiB 1996, 453, 455 f.; DKK-Däubler § 111 Rz. 85; ablehnend Merten DB 1996, 90.

60 Anschaulich dazu BAG AP Nr. 10 zu § 111 BetrVG 72; Däubler DB 1985, 2267.

61 Dazu nur BAG AP Nr. 19 zu § 80 BetrVG 72; Fitting § 80 Rz. 92; HaKo-BetrVG-Kohte § 80 Rz 70.

62 DKK-Buschmann § 80 Rz. 144; Thüsing in Richardi, BetrVG, 11. Aufl. 2008 § 80 Rz. 94; LAG Hamm AiB 2002, 114; ArbG Elmshorn AiB 1991, 56.

III. STÖRFALLBEZOGENE BERATUNGSRECHTE IN DER BETRIEBSVERFASSUNG

Wenn dem Betriebsrat die entsprechenden Unterlagen zugänglich gemacht sind, bedarf er regelmäßig der Beratung und Erläuterung der Unterlagen.

1. Innerbetriebliche Expertenberatung

Nach der Systematik des Arbeitssicherheitsrechts steht ihm vor allem ein Informations- und Beratungsanspruch gegen die Fachkräfte für Arbeitssicherheit nach § 9 Abs. 2 ASiG zu; diese haben wiederum nach § 10 S. 3 ASiG einen Anspruch auf Kooperation mit den Beauftragten für technische Sicherheit – hier also den jeweiligen Störfallbeauftragten. Umgekehrt sieht auch § 55 Abs. 3 S. 3 BImSchG i.V.m. § 58 c Abs. 1 BImSchG vor, dass die Beauftragten für Immissionsschutz sowie die Störfallbeauftragten mit den entsprechenden Fachkräften für Arbeitssicherheit – und auch den Betriebsratsmitgliedern im Arbeitsschutzausschuss – kooperativ zusammenarbeiten und ihre allgemeine Beratungsaufgabe nach § 58 b BImSchG auch auf die Kooperation mit den Betriebsräten erstrecken, sofern diese die entsprechenden Informationen geltend machen. In der betriebsverfassungsrechtlichen Literatur wird den Betriebsräten schließlich ein Beratungs- und Informationsanspruch gegenüber den Störfallbeauftragten aus § 89 Abs. 2 BetrVG zugebilligt.⁶³

Im Einzelfall kann sich daraus weiter die Notwendigkeit ergeben, einen externen Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG hinzuziehen zu können. Nach der bisher geltenden Rechtslage setzt dies entweder eine Einigung mit dem Arbeitgeber oder deren Ersetzung durch einen gerichtlichen Beschluss vor.⁶⁴ Insofern gelten jedoch im Störfallrecht keine besonderen Anforderungen bei der Realisierung des § 80 Abs. 3 BetrVG. Nach der seit dem Jahre 2001 geltenden Fassung des § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG kann sich der Betriebsrat zudem auch durch sachkundige Arbeitnehmer beraten lassen.

63 Fitting § 89 Rz. 16; GK-BetrVG-Wiese, 8. Aufl. 2005 § 89 Rz.65; MünchArbR-Matthes § 344 Rz. 4.

64 Fitting, § 80, Rz. 93 m.w.N.

2. Die Rolle des Arbeitsschutzausschusses und des Umweltausschusses

Die auf diese Weise angesammelten und übermittelten Informationen stellen keinen Selbstzweck dar, sondern dienen der zielgerichteten Beratung und Erörterung der präventiven Störfallvorsorge. Für diese Beratungen kommen zunächst die allgemeinen Besprechungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nach § 74 BetrVG in Betracht, in denen man sich über die Grundlinien der Kooperation allgemein verständigen kann bzw. sollte. Als Ort konzentrierter Beratungen kommen Arbeitsschutzausschuss bzw. Umweltausschuss in Betracht.

Der Arbeitsschutzausschuss nach § 11 ASiG ist ein geeigneter Ort, um die arbeitschutzrelevanten Fragen der Störfallvorsorge gemeinsam zu beraten; nach der Neufassung des ASiG im Jahr 1996 ist die Kooperation mit den Umweltbeauftragten nunmehr ausdrücklich in § 10 S. 3 ASiG vorgesehen; daraus ist abzuleiten, dass in geeigneten Fällen – und die Störfallvorsorge ist sicherlich ein geeigneter Fall – auch Umweltbeauftragte, wie z. B. der Störfallbeauftragte – an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses teilnehmen können.⁶⁵ Es empfiehlt sich, dass diese Verfahrensweise im Arbeitsschutzausschuss erörtert und vereinbart wird. Nach allgemeiner Ansicht sind die grundlegenden Regelungen über die Arbeitsweise des Arbeitsschutzausschusses dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zuzuordnen, so dass eine entsprechende Einigung auch auf diesem Wege sichergestellt werden kann.⁶⁶ Spiegelbildlich gilt eine vergleichbare Kooperation auch im Umweltrecht. Nach § 55 Abs. 3 BImSchG ist bei der Bestellung mehrerer Umweltbeauftragter ein Ausschuss für Umweltschutz zu bilden. Dieser Ausschuss hat wiederum mit den im Bereich des Arbeitsschutzes beauftragten Personen zu kooperieren,⁶⁷ so dass auch ein solcher Ausschuss, wenn er im Betrieb besteht, als Forum für gemeinsame Beratungen und Erörterungen in Betracht kommt.

Schließlich ist zumindest für die erstmalige Einführung eines Sicherheitsmanagementsystems und für die Störfallvorsorge bei weiteren Planungen der Wirtschaftsausschuss nach § 106 BetrVG von großer Bedeutung.

65 So auch Anzinger/Bieneck ASiG § 10 Rz. 24; Kohte FS Däubler, 1999, S. 639, 643; Kohte FS Heilmann, 2001, S. 73, 85.

66 Fitting § 87 Rz. 327; GK-Wiese § 87 Rz. 672; MünchArbR-Matthes § 344 Rz. 54 aE; Kohte, Jahrbuch des Umwelt- und Technikrechts 1995, S. 37, 63; Richardi BetrVG § 87 Rz. 598.

67 GK-BImSchG-Böhm, 2006 § 55 Rz. 49; Landmann/Rohmer/Hansmann § 55 Rz. 52; GK-Wiese § 87 Rz. 619.

3. Die Bedeutung des Wirtschaftsausschusses

Im Zusammenhang mit der Einführung des Sicherheitsmanagementsystems kann sich eine Zuständigkeit des Wirtschaftsausschusses vor allem im Hinblick auf das Produktions- und Investitionsprogramm nach § 106 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG, die Fabrikations- und Arbeitsmethoden (insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden) nach § 106 Abs. 3 Nr. 5 BetrVG sowie schließlich auf die Änderung der Betriebsorganisation gemäß § 106 Abs. 3 Nr. 9 BetrVG ergeben. Von besonderer Bedeutung für die hier interessierende Thematik ist die neu durch die BetrVG-Novelle 2001 aufgenommene Zuständigkeit des Wirtschaftsausschusses für Fragen des betrieblichen Umweltschutzes (§ 106 Abs. 3 Nr. 5a BetrVG).⁶⁸

Die seit dem Jahre 2001 bestehende Zuständigkeit des Wirtschaftsausschusses für den betrieblichen Umweltschutz bietet in weitem Umfang Informations- und Erörterungsansprüche zu allen Fragen des Störfallschutzes. Die Neuregelung schafft vor allem Rechtsklarheit, da die Begrenzung der Zuständigkeit auf Fragen, die zumindest auch die Sicherheit der Arbeitnehmer betreffen, entfallen ist. Es ist der Blick auf alle Aspekte des Umweltschutzes zu richten, die mit dem Betrieb unmittelbar oder mittelbar im Zusammenhang stehen. Der Wirtschaftsausschuss bildet vor diesem Hintergrund ein Forum, um auch strategische Unternehmensziele, wie die Orientierung auf umweltfreundliche Produkte und Produktionsverfahren zu beraten.⁶⁹

Nach § 106 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG ist eine regelmäßige Erörterung des Produktions- und Investitionsprogramms im Wirtschaftsausschuss vorgeschrieben. Da sich im Rahmen der Durchführung eines Investitionsprogramms typischerweise Auswirkungen auf die Personalplanung ergeben⁷⁰, haben Unternehmer und Betriebsrat regelmäßig die Produktionsplanung sowie die zukünftigen Investitionen und deren Auswirkungen auf die Arbeitnehmer zu beraten. In diesem Zusammenhang hat der Unternehmer den Wirtschaftsausschuss nach § 106 Abs. 2 BetrVG rechtzeitig und umfassend unter Vorlage der notwendigen Unterlagen zu unterrichten. Zu diesen gehört auch die Stellungnahme des Störfallbeauftragten, die der Betreiber nach § 58 c Abs. 2 BImSchG obligatorisch einzuholen hat, denn diese Stellungnahme ist der Stelle vorzulegen, die über die Investition zu entscheiden hat, so dass sie aus dem Programm der Entscheidungsfindung im Wirtschaftsausschuss nicht eliminiert werden kann.⁷¹

68 Dazu DKK-Däubler § 106, Rz. 73 a f.

69 Dazu Kohte, Mitbestimmung beim betrieblichen Umweltschutz 2007, S. 44; HaKo-BetrVG-Steffan, § 106 Rz. 26; HSWG-Hess, § 106 Rz. 44.

70 Richardi/Annuß, BetrVG § 106 Rz. 44.

71 GK-BImSchG-Böhm § 58 c Rz. 9 ff.; Jarass, BImSchG § 58 c Rz 8; Kohte, FS Däubler, 1999 S. 639, 646.

Unter Fabrikationsmethoden im Sinne von § 106 Abs. 3 Nr. 5 BetrVG sind technische Vorgehensweisen bei der Produktionsgestaltung im weitesten Sinne zu verstehen. Da sich das Sicherheitsmanagementsystem notwendigerweise auch mit dem technischen Produktionsablauf befassen muss, um störfallrelevante Schwachstellen erkennen und abstellen zu können, fällt die Einführung eines Umweltmanagementsystems hierunter und löst die Unterrichtungspflicht aus.⁷² Damit ist der Wirtschaftsausschuss ebenso zu unterrichten wie der Sprecherausschuss. (§ 32 Abs. 2 SprAuG).⁷³

Eine Änderung der Betriebsorganisation im Sinne von § 106 Abs. 3 Nr. 9 BetrVG liegt dann vor, wenn der Betriebsablauf geändert wird; im Gegensatz zu § 111 S. 2 Nr. 4 BetrVG ist es bei § 106 Abs. 3 Nr. 9 BetrVG nicht erforderlich, dass eine grundlegende Änderung der Betriebsorganisation vorliegt.⁷⁴ Wenn also – wie für den Regelfall zu erwarten ist – das Sicherheitsmanagementsystem zu Änderungen der Aufbau- oder Ablauforganisation führt, kann sich allein daraus schon die Zuständigkeit des Wirtschaftsausschusses ergeben.

Die Informations- und Beteiligungsrechte des Wirtschaftsausschusses werden durch die Rechte des Betriebsrats nach § 90 Abs. 1 Nr. 2–4 BetrVG ergänzt. Danach hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Planung von Arbeitsverfahren und Arbeitsplätzen rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten und mit ihm die geplanten Maßnahmen so rechtzeitig zu erörtern, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können. Auch hier ist es geboten, die nach § 58 c Abs. 2 BImSchG vorgesehene Stellungnahme des Störfallbeauftragten zu den erforderlichen Unterlagen zu rechnen, die dem Betriebsrat vorzulegen sind. In der Praxis wird es sich empfehlen, den Störfallbeauftragten zur Erörterung hinzuzuziehen. Auch würde es sich anbieten, das Vortragsrecht nach §§ 58 c Abs. 1, 57 BImSchG mit einer solchen Erörterung zu verbinden.

Es zeigt sich daher, dass das Betriebsverfassungsrecht einen geeigneten Rahmen für die erforderliche Kooperation und Koordination der Störfallvorsorge zur Verfügung stellt.

72 In diesem Sinne Kothe, FS Däubler, 1999, S. 639 ff. (651); so ausdrücklich auch DKK-Däubler, BetrVG, § 106 Rz. 73 b, unter Bezugnahme auf Merten, DB 1996, S. 90 ff, zur Einführung des Umweltmanagementsystems auf Basis der Öko-Audit-VO; vgl. GK-BetrVG-Oetker, § 106 Rz. 61.

73 Vgl. P. Kothe, Das neue Umweltauditrecht, Rz. 178.

74 HSWG-Hess § 106 Rz. 50.

4. Beratung durch die Aufsichtsbehörden

Nach § 89 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat sich der Betriebsrat dafür einzusetzen, dass die Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung im Betrieb sowie über den betrieblichen Umweltschutz durchgeführt werden. Nach allgemeiner Auffassung stehen dem Betriebsrat zur Erfüllung dieser gesetzlichen Verpflichtung Informationsrechte gegenüber den für den Arbeitsschutz zuständigen Aufsichtsbehörden zu. So hat er insbes. nach § 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG das Recht, sich an die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden und die »sonstigen in Betracht kommenden Stellen« zu wenden, um sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz im Betrieb einzusetzen und diese durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen. Zu diesen Stellen gehören nach allgemeiner Ansicht auch die Aufsichtsbehörden, die die Störfallverordnung überwachen.⁷⁵ Spiegelbildlich sind die Aufsichtsbehörden nach § 89 Abs. 2 BetrVG verpflichtet, den Betriebsrat bei den entsprechenden betrieblichen Besichtigungen und Besprechungen hinzuzuziehen. Diese Regelung ist nach der neuen StörfallV von größerer praktischer Bedeutung, denn durch die Neuregelung sind die Behörden in den Betriebsbereichen mit erhöhtem Gefährdungspotential nach § 16 Abs. 2 Nr. 1 StörfallV verpflichtet, innerhalb von 12 Monaten eine Vor-Ort-Inspektion durchzuführen; dem Betriebsrat ist die Gelegenheit einzuräumen, sich an dieser Inspektion zu beteiligen.

Eine weitere wichtige Kommunikationsnorm enthält § 89 Abs. 2 S. 2 BetrVG; danach hat der Arbeitgeber den Betriebsrat die den Unfallschutz betreffenden Auflagen und Anordnungen mitzuteilen und nach § 89 Abs. 4 BetrVG alle Niederschriften über Besichtigungen und Besprechungen, an denen er teilgenommen hat, zu überlassen. Daraus ergibt sich nach meiner Ansicht, dass dem Betriebsrat auch die Berichte zu überlassen sind, die die Behörde nach jeder Vor-Ort-Inspektion gemäß § 16 Abs. 2 Nr. 2 StörfallV zu erstellen hat. Gerade der Ausbau eines effektiven Überwachungssystems mit regelmäßigen Kommunikations- und Berichtspflichten der Behörden gehört zu den wesentlichen Elementen des neuen Störfallrechts. Es ist daher wichtig, dass Betriebsräte die sich daraus ergebenden weiterführenden Kommunikationsmöglichkeiten nach § 89 BetrVG nutzen. Falls die Behörde mit den Inspektionsaufgaben gemäß § 16 Abs. 3 StörfallV einen Sachverständigen beauftragt, gelten die Informations- und Kommunikationspflichten auch für diesen.

75 Dazu nur Fitting § 89 Rz. 16; GK-Wiese § 89 Rz. 61; Kohte, Jahrbuch des Umwelt- und Technikrechts 1995, S. 37, 54.

Für eine Klarstellung und Erweiterung dieser Rechte des Betriebsrats hat wiederum die BetrVG-Novelle 2001 gesorgt, indem sie die Aufgaben des Betriebsrats auf den in § 89 Abs. 3 BetrVG legaldefinierten Begriff des betrieblichen Umweltschutzes ausgedehnt hat. Er umfasst insbes. alle personellen und organisatorischen Maßnahmen des Betriebes, die dem Umweltschutz dienen. Zur Aufnahme der Kommunikation mit den Umweltbehörden bedarf es nicht mehr des Nachweises, dass es sich um Fragen im Schnittstellenbereich zwischen Arbeits- und Umweltschutzes bedarf. Auflagen und Anordnungen sind dem Betriebsrat vom Arbeitgeber nicht nur dann mitzuteilen, wenn sie auch die Sicherheit der Beschäftigten betreffen, sondern generell, wenn es um die Umweltwirkungen der betrieblichen Tätigkeiten geht.⁷⁶ Die BetrVG-Novelle beugt insoweit Rechtsunsicherheit vor und bietet die Grundlage für eine Partizipation zum Aufbau einer effektiven umwelt- und gesundheits-schützenden Betriebsorganisation.

76 Kohte, Mitbestimmung beim betrieblichen Umweltschutz, 2007, S. 30.

C. DIE BETEILIGUNG DES BETRIEBSRATES BEI DER ERSTELLUNG EINES SICHERHEITS- MANAGEMENTSYSTEMS (SMS)

Der vom Betreiber nach § 9 StörfallV zu erstellende Sicherheitsbericht knüpft an die aus dem abgelösten Recht bekannte Sicherheitsanalyse an; Anhang II zeigt, dass zunächst ein beschreibender Teil erforderlich ist, der vor allem eine umfassende Stoffliste enthält und so das bereits im Gefahrstoffrecht verlangte Gefahrstoffkataster realisiert. Insoweit enthält die Verordnung keine neuen Anforderungen und bedarf hier keiner eingehenden Erläuterung. Der folgende Text wird zentriert auf die neue und wichtige Aufgabe der Beschreibung und Implementierung eines Sicherheitsmanagementsystems nach Anhang III. Besonderes Augenmerk ist auf die Frage der Beteiligung des Betriebsrats an der betrieblichen Ausgestaltung dieses neuen Instruments des Störfallrechts zu legen, weil auf diese Weise die in der Richtlinie betonte verbesserte Einbeziehung der Beschäftigten und ihres Erfahrungswissens besonders effektiv realisiert werden kann.

I. NEUE IMPULSE FÜR BETEILIGUNG UND MITBESTIMMUNG DES BETRIEBSRATS DURCH DIE NEUE RECHTSPRECHUNG DES BAG ZU § 87 ABS. 1 NR. 7 BETRVG

Außer der oben bereits erwähnten Informationspflicht des Betreibers gegenüber der Personalvertretung gemäß § 19 Abs. 6 StörfallV finden sich in der Verordnung keine ausdrücklichen Bestimmungen über die Rolle der betrieblichen Interessenvertretung. Aus dieser nur sehr schwachen Ausformung der Rolle des Betriebsrats in der StörfallV darf nicht gefolgert werden, dass sich die Handlungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung in einem Informationsanspruch erschöpfen. Die Regelungsabstinenz erklärt sich vielmehr aus der Systematik des deutschen kollektiven Arbeitsrechts, das die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gebündelt im BetrVG bzw. im Falle der Personalräte in den jeweils einschlägigen Personalvertretungsgesetzen normiert.

Schon in der Begründung zum Entwurf der ersten Störfallverordnung im Jahr 1980 hatte die damalige Bundesregierung hervorgehoben, dass die ursprünglich in § 11 Abs. 4, inzwischen in § 19 Abs. 6 der Verordnung geregelte Informationspflicht

des Betreibers gegenüber dem Betriebsrat nicht abschließend ist, sondern die sich aus dem BetrVG ergebenden Beteiligungsrechte der Betriebsräte unberührt lässt. Als wichtigstes Mitbestimmungsrecht hatte die Bundesregierung damals die Beteiligung der Betriebsräte bei der Aufstellung von Alarmplänen hervorgehoben. Dieses Mitbestimmungsrecht ist nicht nur in der arbeitsrechtlichen, sondern auch in der umweltrechtlichen Literatur anerkannt und unbestritten.⁷⁷ Es beruht auf § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, weil die Aufstellung eines solchen Alarmplanes eine Regelung zum Zwecke des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer darstellt, die durch das staatliche Recht zwar vorgegeben ist (§ 10 Abs. 3 StörfallV), ohne dass jedoch der mögliche Inhalt solcher Pläne abschließend festgelegt ist. Dies ist der typische Fall für ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, das eine an den Arbeitgeber adressierte staatliche Schutzpflicht voraussetzt, die jedoch in unterschiedlicher Weise geregelt werden kann.

Bereits bei der Einführung der Sicherheitsanalyse im Störfallrecht im Jahr 1980 hat es sich gezeigt, dass ein Gesamtkonzept bzw. eine Analyse als solche nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegt, dass aber andererseits verschiedene einzelne – auch wichtige – Bestandteile dieses Systems selbstverständlich von den Mitbestimmungsrechten des BetrVG erfasst werden.⁷⁸ Unklar war allerdings die Reichweite der Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte. Für das im vorliegenden Zusammenhang zentrale Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG haben sich in den letzten Jahren durch die neuere Rechtsprechung des BAG wichtige Klärungen des Aktionsradius der Betriebsräte ergeben. Hervorzuheben sind zwei Grundsatzentscheidungen des BAG vom 8.6.2004, die sich mit der Mitbestimmung des Betriebsrats bei Gefährdungsbeurteilungen nach § 5 ArbSchG und Unterweisungen nach § 12 ArbSchG befassten⁷⁹ und mit denen eine längere Phase der Diskussion zum Abschluss gebracht worden ist.⁸⁰

Nach der nunmehr gefestigten Rechtsprechung des BAG ist das zentrale Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG an folgende Voraussetzungen geknüpft:

- Vorliegen einer gesetzlichen Handlungspflicht (sog. Rahmenvorschrift; *hier: Pflicht zur Erstellung eines Sicherheitsbericht und Vorhandensein eines Sicherheitsmanagementsystems, § 9 StörfallV i.V. mit Anhängen II und III StörfallV*)

77 BR-DS 108/80, S. 26; Landmann/Rohmer/Hansmann StörfallV § 10, Rz. 9; GK-BImSchG-Roßnagel § 5 Rz. 611.

78 Dazu nur Kohte, BB 1981, 1277, 1282.

79 BAG vom 8.6.2004 – 1 ABR 4/03, NZA 2005, 227; BAG vom 8.6.2004 – 1 ABR 13/03, NZA 2004, 1175.

80 Dazu Wlotzke, FS für Wissmann, 2005, S. 426, 438; Kittner/Pieper, ArbSchR 3. Aufl. 2006, BetrVR Rz. 18.

- Betrieblicher Handlungsspielraum zur Umsetzung der gesetzlichen Handlungspflicht (d.h. keine abschließend genannten betrieblichen Maßnahmen)
- Arbeits- und Gesundheitsschutz als unmittelbares oder mittelbares Ziel der betreffenden gesetzlichen Handlungspflicht
- Begrenzung der betrieblichen Regelungsbefugnis durch das gesetzlich vorgegebene Schutzniveau
- »Regelungen« als Gegenstand des Mitbestimmungsrechts (also nicht die Durchführung von Einzelmaßnahmen)

Das BAG hat von diesem Ausgangspunkt aus zutreffend das Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte bei der betrieblichen Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung und der Unterweisung bejaht. Speziell mit Blick auf die Beteiligung des Betriebsrats bei der betrieblichen Umsetzung des Störfallrechts ist von Bedeutung, dass es für die Qualifizierung als Rahmenvorschrift i.S. des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG unerheblich ist, ob der Arbeits- und Gesundheitsschutz unmittelbar oder mittelbar intendiert ist. Hieraus folgt, dass das Mitbestimmungsrecht schon dann greift, wenn die betreffende Rahmenvorschrift zumindest auch den Schutz der Beschäftigten bezweckt. Dies ist im Störfallrecht regelmäßig der Fall, auch wenn neben den Beschäftigten zugleich der Schutz der Nachbarn und der Umwelt bezweckt ist. Wichtiger dürfte jedoch ein weiterer Aspekt sein: Es ist unerheblich, ob über sog. Sachmaßnahmen oder vorbereitende Maßnahmen mitbestimmte Regelungen getroffen werden sollen. Das BAG führt in diesem Zusammenhang aus:

»Dabei ist der Begriff des Gesundheitsschutzes im ArbSchG kein anderer als in § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Zu den dem Gesundheitsschutz dienenden Maßnahmen gehören auch die in § 5 ArbSchG vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen. Zwar wird durch diese Beurteilungen selbst die Arbeit noch nicht so gestaltet, dass Gesundheitsgefahren verhütet werden. Es werden vielmehr erst Gefährdungen ermittelt, denen ggf. durch entsprechende Maßnahmen zu begegnen ist. Gerade die Gefährdungsbeurteilung ist aber ein zentrales Element des Arbeitsschutzgesetzes. Mit ihr fängt der Gesundheitsschutz an. Je genauer und wirklichkeitsnäher im Betrieb die Gefährdungen ermittelt und beurteilt werden, um so ziel-sicherer können konkrete Maßnahmen getroffen werden. Die Bestandsaufnahme und die Analyse dienen damit mittelbar dem Gesundheitsschutz.«⁸¹

Hiermit ist geklärt, dass nicht nur Regelungen über konkrete technikbezogene Schutzmaßnahmen, die die Arbeitsbedingungen konkret gestalten (z.B. die Auf-

81 Zitat aus BAG vom 8.6.2004 – 1 ABR 4/03 –, Rdnr. 21, dort mit Hinweis auf die Fachliteratur; NZA 2005, 227, 229; vgl. außerdem BAG – 1 ABR 13/03, Rdnr. 43, NZA 2004, 1175.

stellung eines Lärminderungsprogramms⁸²), sondern auch Regelungen über vorbereitende und unterstützende Maßnahmen Gegenstand der Mitbestimmung sind. Zu letzteren zählen insbes. Fragen der Organisation (z. B. die Struktur der betriebsärztlichen Versorgung⁸³) und des Sicherheitsmanagements, die Voraussetzung dafür sind, dass »Sachmaßnahmen« tatsächlich verwirklicht werden.

Wie auch das neue Arbeitsschutzrecht setzt das Störfallrecht den Betrieben üblicherweise einen konkretisierungsfähigen und -bedürftigen Rahmen, so dass die Bedeutung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nachhaltig gewachsen ist.⁸⁴ Vorausgesetzt wird allerdings, dass innerbetriebliche Regelungen zu setzen sind; das Mitbestimmungsrecht erfasst damit nicht jede einzelne Maßnahme, also z. B. die jeweilige Unterweisung, sondern die Grundregeln, nach welcher Methode und durch welche Personen eine Unterweisung erfolgen soll. Erzwingbar sind diese Regelungen allerdings nur, soweit der gesetzliche Rahmen reicht: Regelungen, die ein weitergehendes Schutzniveau setzen sollen, unterliegen nur der freiwilligen Betriebsvereinbarung nach § 88 BetrVG.

II. DAS SICHERHEITSMANAGEMENTSYSTEM ALS GEGENSTAND DER BETEILIGUNG UND MITBESTIMMUNG DES BETRIEBSRATS – GRUNDLAGEN

Managementsysteme sind formalisierte und institutionalisierte Führungssysteme, die von der Unternehmensleitung in allen Hierarchie- und Organisationsebenen implementiert werden und die bei allen Tätigkeiten, insbes. zur Optimierung von Betriebs- und Verfahrensabläufen eingesetzt werden.⁸⁵ Unter einem Sicherheitsmanagementsystem eines Betriebes ist somit das betriebliche Managementsystem zu verstehen, das der Verhinderung bzw. Begrenzung der Folgen von Störfällen dient. Damit umfasst ein solches System sehr unterschiedliche Elemente: Von der Geschäftsverteilung im Vorstand, welchem Ressort die Zuständigkeit zur Störfallprävention zukommt, über Regelungen bei Alarmplänen und Unterweisungen bis zu der Planung störfallrelevanter Investitionen spannt sich ein weiter Bogen.

Durch die Forderung nach einem Sicherheitsmanagementsystem nach § 9 Abs. 1 Nr. 1 i.V. mit Anhang III StörfallV wird im deutschen technischen Sicherheitsrecht

82 Dazu nur Kohte, Festschrift für Gnade, S. 675, 682; DKK-Klebe § 87 Rz. 199.

83 Dazu nur BAGE 31, 356, 366 = NJW 1979, 2362; DKK-Klebe § 87 Rz. 189; HaKo-BetrVG-Kohte, § 87 Rz. 88; Eylert, JuS 1982, 444.

84 Wlotzke, NZA 1990, 417, 420.

85 Faber, Die arbeitsschutzrechtlichen Grundpflichten, 2004, S. 267.

»Neuland« beschritten. Erstmals ist eine Rechtspflicht normiert zur Implementierung eines Managementsystems.⁸⁶ Für die Praxis des deutschen Sicherheitsrechts stellt sich damit die Frage, welche rechtlichen Mindestanforderungen sich für den ggf. behördlichen Vollzug dieses vor allem im angelsächsischen Raum verbreiteten Instruments stellen. Anhang III StörfallIV gibt insoweit zwar grundlegende Elemente vor, lässt aber die Einzelheiten offen. Es ist vor diesem Hintergrund folgerichtig gewesen, dass die damalige Störfallkommission beim Bundesminister für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (SFK) bereits vor Inkrafttreten der neuen StörfallIV anhand der Seveso II-Richtlinie einen Leitfaden erarbeitet hat, der sich mit diesen Konkretisierungen befasst hat.⁸⁷ Dieser Leitfaden wurde in der ersten Bearbeitung dieser Schrift zur Präzisierung der Beteiligungsmöglichkeiten zugrunde gelegt. Mittlerweile liegt eine erste Revision des Leitfadens vor.⁸⁸ Auch für die Überarbeitung dieser Schrift wird die nunmehr revidierte Fassung zugrundegelegt, denn dieses Dokument hat hohe Akzeptanz,⁸⁹ weil es den Stand der Sicherheitstechnik⁹⁰ wiedergeben soll. Die nunmehr nach § 51 a BImSchG gebildete Kommission für Anlagensicherheit präsentiert daher auf ihrer Homepage (www.kas-bmu.de) weiterhin die 2002 aktualisierte Fassung des SFK-GS-24.⁹¹

Mit Blick auf die Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung sind zudem die wesentlichen Änderungen durch die Revision von Bedeutung. Sie beziehen sich neben der Anpassung des ursprünglichen Leitfadens an die neue StörfallIV auf die Integration des Sicherheitsmanagementsystems in andere – freiwillig – implementierte Managementsysteme und die Berücksichtigung von Human-Factor-Aspekten.⁹² Die beiden letztgenannten Punkte sind auch im Hinblick auf die Beteiligung von betrieblichen Interessenvertretungen von Bedeutung: Nach dem Stand der Erkenntnis stellt menschliches (Fehl)verhalten eine der wichtigsten Unfallursachen dar. Sicherheitsmanagement bezieht sich insoweit zwangsläufig unmittelbar auf die durch die Interessenvertretungen vertretenen Kolleginnen und Kollegen.

86 Faber, Die arbeitsschutzrechtlichen Grundpflichten, S. 280.

87 SFK-GS-24 vom 12.10.1999; dazu Heinze UPR 2002, 53, 57.

88 SFK-GS-24 (Revision 1) vom 22.5.2002, download: auf www.kas-bmu.de.

89 Ebenso Landmann/Rohmer/Hansmann, StörfallIV Vorb. Rz. 33.

90 Dazu GK-BImSchG-Böhm § 51 a Rz. 19.

91 Zur Bedeutung der Leitfäden der Störfallkommission zur Konkretisierung des Standes der Sicherheitstechnik: Hess VGH NVwZ 2002, 742, 745 sowie UPR 2001, 396, 398 = ZUR 2002, 47, 50; dazu Roller ZuR 2007, 29 ff.; zuletzt BayVGH UPR 2007, 152, 153 f.

92 SFK-GS-24 (Revision 1), S. 4.

Die Integration des Sicherheitsmanagements in andere Managementsysteme hat zudem erhebliche Bedeutung für die Wirksamkeit des Sicherheitsmanagements.⁹³ Ohne Abstimmung der »Teilführungssysteme« besteht die Gefahr widersprüchlicher Vorgaben. Außerdem weist sie ungeachtet der nahe liegenden Verzahnungen auf die Eigenständigkeit des Arbeitsschutzes gegenüber anderen Managementzielen wie insbes. dem Umweltschutz hin. Umweltschutz und Arbeitsschutz werden überwiegend nicht zu widersprüchlichen Anforderungen führen. Dies muss aber nicht so sein. Funktion der Beteiligung und Mitbestimmung ist insoweit, die Interessen der Beschäftigten zur Geltung zu bringen.

Im Folgenden wird jeweils ein kursiv gesetzter Text aus dem Leitfaden zugrunde gelegt; diesem werden dann die jeweiligen Beteiligungsrechte des Betriebsrates zugeordnet.

III. GRUNDLAGEN

3.1. Das Sicherheitsmanagementsystem (SMS) dient der Umsetzung des Konzeptes zur Verhütung von Störfällen.

Welche Struktur, das heißt Aufbau- und Ablauforganisation, dem SMS zugrunde zu legen ist, wird im Anhang III nicht definiert. Im Hinblick auf ein ganzheitliches Managementsystem ist es sinnvoll, das SMS mit anderen in den Unternehmen bereits eingeführten oder geplanten Managementsystemen zu verknüpfen. Ist bereits ein ganzheitliches Managementsystem vorhanden, sollte das SMS hierin integriert werden.

Dem Betreiber ist somit die Möglichkeit gegeben, betriebliche/unternehmensspezifische Belange zu berücksichtigen, indem zum Beispiel das SMS in bestehende Managementsysteme gemäß OHRIS (Bayerisches Konzept), gemäß LV 21 des LASI (Länderkonzept), der deutschen Umsetzung des ILO-Leitfadens, ASCA-indizierte Systeme, ISO 9000 ff, ISO 140001, EMAS (Öko-Audit-System) integriert oder in Anlehnung daran aufgebaut oder aber auf bestehende sonstige Managementstrukturen zurückgegriffen wird. Als Arbeitshilfe wird auf den SFK-Leitfaden SFK-GS 31 verwiesen. Bei einer anlagenbezogenen Umsetzung des SMS können besondere Elemente zur Sicherstellung der Umsetzung in allen Teilen des Betriebsbereichs erforderlich werden.

Im Sicherheitsbericht (gemäß Artikel 9) muß der Betreiber in prüffähiger Form darlegen, dass das SMS mindestens die in Anhang III genannten Anforderungen

93 Ebenso Heinze UPR 2002, 53, 55.

und Maßnahmen erfüllt. Selbstverständlich muss das SMS auch die Voraussetzung für die Erfüllung aller rechtlichen Anforderungen (Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Genehmigungen und Auflagen) schaffen.

Diese Ausführungen der Störfallkommission zeigen, dass ein effektives Sicherheitsmanagementsystem notwendigerweise mit dem System der Leitung des Unternehmens eng verbunden sein muss. Zutreffend verlangt daher § 7 Abs. 1 Nr. 3 StörfallV n. F. in Parallele zu § 52 a BImSchG, dass die für die Leitung des Betriebsbereichs zuständige Person konkret benannt wird. Insoweit ist für jedes Sicherheitsmanagementsystem unverzichtbar, dass auf der obersten Leitungsebene eine klare Zuständigkeitsregelung getroffen wird. Diese unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats, jedoch in Kapitalgesellschaften nach § 77 AktG⁹⁴ der Mitbestimmung im Aufsichtsrat; auch in der GmbH ist nach § 25 MitbestG diese Zuständigkeit des Aufsichtsrats maßgeblich.

Zu den originären Aufgaben der obersten Leitung zählt es weiter, im Rahmen einer Unternehmenspolitik die grundlegenden Orientierungen und die wesentlichen Ziele des Sicherheitsmanagements sowie ihr Verhältnis zu anderen Unternehmenszielen festzulegen.⁹⁵ Eine solche grundlegende Positionierung der Unternehmensleitung ist ein entscheidender Faktor für die »Sicherheitskultur« eines Unternehmens / Betriebsbereichs.⁹⁶ Durch die Unternehmenspolitik findet gewissermaßen eine »Selbstbindung« der obersten Leitung statt, an der sich die Glaubwürdigkeit der Sicherheitsarbeit im Alltagsgeschäft messen lassen muss. Auch wenn es sich um eine originäre Aufgabe der Leitungsebene handelt, die nicht der Mitbestimmung unterliegt, dürfte sich die Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung regelmäßig positiv auf die die Formulierung einer solchen »Politik« auswirken. Prägend für eine positive Sicherheitskultur wird sicherlich nur eine betriebliche »Sicherheitspolitik« sein, die von den Beschäftigten als glaubwürdig akzeptiert wird. Zu den grundlegenden Aufgaben zählt es außerdem, die Zuständigkeiten und Rollen der nachgeordneten weiteren Ebenen prinzipiell und klar zu definieren; die Beteiligung des Betriebsrats ergibt sich hier zunächst aus § 80 BetrVG. Soweit allerdings in diesem Konzept auch generelle Aufgaben der Störfallbeauftragten festgelegt werden, kann sich insoweit ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ergeben.⁹⁷

94 Kohte, WSI-Mitteilungen 2000 S. 567, 576 f.

95 Faber, Die arbeitsschutzrechtlichen Grundpflichten, S. 49 ff.

96 Dazu aus organisationspsychologischer Sicht, Elke, Management des Arbeitsschutzes, 2000, S. 62 f.

97 Kohte, Jahrbuch des Umwelt- und Technikrechts 1995 S. 37, 62.

IV. INTEGRATIVES SICHERHEITSMANAGEMENTSYSTEM

Die bereits in der ersten Fassung des hier zugrunde gelegten Leitfadens der Störfallkommission allgemein erwähnte Forderung einer Integration des Sicherheitsmanagements in ein »ganzheitliches« Management wird in der aktuellen, revidierten Fassung konkretisiert. Der revidierte Leitfaden stellt nunmehr heraus, dass durch die offen gehaltenen Formulierungen des Anhangs III der StörfallV die Integration des Sicherheitsmanagementsystems in bestehende Managementsysteme wie insbes. dem Arbeitsschutzmanagement, dem Qualitätsmanagement nach ISO 9000 ff. und dem Umweltmanagementsystem nach 14001 möglich und geboten ist. Mit dem Leitfaden SFK-GS-31 (Rev. 1)⁹⁸ gibt es mittlerweile ein ausführliches Dokument der Störfallkommission, das die Anknüpfungspunkte für eine solche Integration im Detail aufzeigt.

Die stärkere Betonung des Aspekts der Integration ist für die dieser Schrift zugrunde liegende Perspektive der Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretungen von großer Bedeutung. Wichtig ist hier vor allem die Integration mit den diversen Modellen von Arbeitsschutzmanagementsystemen. Das Sicherheitsmanagement nach Anhang III StörfallV weist zahlreiche Überschneidungen mit den arbeitsschutzrechtlichen Pflichten auf, die sich vor allem aus dem ArbSchG ergeben. Dies betrifft z.B. die Forderung nach einer geeigneten Organisation der Maßnahmen, der systematischen Erarbeitung der Maßnahmen anhand von Sicherheitsbetrachtungen (Gefährdungsbeurteilung) oder der Verpflichtung zur Unterweisung, um nur einige Beispiele zu nennen. Es bedarf insoweit einer Koordination der Anforderungen beider Rechtsgebiete auf der betrieblichen Ebene. Sie ist gerade in Fragen der technischen Sicherheit auch rechtlich zwingend geboten, da Sicherheits- und Arbeitsschutzmanagement vor allem in kritischen Situationen auf eindeutige und klare Organisations- und Entscheidungsstrukturen angewiesen sind, die eine schnelle Reaktion gewährleisten. Ein Beispiel mangelhafter Koordination sind etwa jeweils gesonderte, im ungünstigsten Fall sogar widersprüchliche Arbeits- und Verfahrensanweisungen.⁹⁹

Hieraus ergibt im Übrigen für die Partizipation der Interessenvertretungen ein weiterer bedeutender Argumentationsstrang. Als gesetzliche Rahmenvorschriften im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG lassen sich neben den entsprechenden stör-

98 »Arbeitshilfe zur Integration eines Sicherheitsmanagementsystems nach Anhang III Störfallverordnung 2000 in bestehende Managementsysteme«, verabschiedet am 30.5.2001, download: www.kas-bmu.de.

99 Kollmer, Kommentar zum ArbSchG-Kohte, § 3 Rz. 103; Faber 'Die arbeitsschutzrechtlichen Grundpflichten', S. 297 f.

fallrechtlichen Bestimmungen weitere arbeitsschutzrechtliche Normen, insbes. aus dem ArbSchG heranziehen. Für wichtige Mitbestimmungsbereiche wie z.B. Gefährdungsbeurteilungen und Unterweisungen¹⁰⁰ oder die Regelung arbeitsschutzrelevanter Verfahrensanweisungen¹⁰¹ ist insoweit die »Mitbestimmungsfrage« positiv im Sinne eines Mitgestaltungsrechts der Betriebsräte höchstrichterlich entschieden.

V. DIE REGELUNG DER AUFBAU- UND ABLAUFORGANISATION UND IHRE BEDEUTUNG FÜR DIE PERSONALAUSWAHL

3.2.3 Aufbauorganisation

In der Aufbauorganisation (strukturelle Organisation) ist der Aufbau des SMS darzustellen, indem eine eindeutige Zuordnung von Aufgaben, Funktionen und Zuständigkeiten in den Hierarchieebenen des Unternehmens erfolgt. Zur Darstellung eignen sich insbesondere Organigramme und Funktionsbeschreibungen.

Auf allen Ebenen der Betriebshierarchie müssen die Beschäftigten Kenntnis haben darüber, was im einzelnen in den Bereich ihrer Verantwortung fällt und wie die Schnittstellen zu Bereichen geregelt sind, in denen andere Verantwortung tragen. Es sind also Aufgaben, Verantwortungsbereiche (erforderlichenfalls auch örtlich abgegrenzt) und Rechenschaftspflichten innerhalb der gewählten Organisation festzulegen unter besonderer Berücksichtigung der Sicherheit und des Umgangs mit den Risiken von Störfällen. Bei der Übertragung von Verantwortungsbereichen ist sicherzustellen, daß die Aufgaben mit den übertragenden Befugnissen erledigt werden können.

Im Rahmen des SMS zu regelnde Aufgaben sind insbesondere:

- *Einhaltung der rechtlichen Anforderungen, auch von Auflagen und Bedingungen aus Genehmigungen, von Anordnungen und Erlaubnissen,*
- *Einhaltung der internen Sicherheits-, Verfahrens- und Arbeitsanweisungen,*
- *Umsetzung der Vorgaben der Geschäftsführung (z. B. Sicherheitsgrundsätze) in die betriebliche Praxis,*
- *Auswahl von für die Tätigkeit geeignetem Personal,*
- *Unterweisung und regelmäßige Schulung zum sicherheitsgerechten Verhalten der Beschäftigten,*
- *Einbindung von Fremdfirmen und deren Subunternehmen in den Betriebsablauf, Kontrolle der Beschäftigten (eigene und Fremdpersonal) hinsichtlich des sicherheitsge-*

100 BAG vom 8.6.2004 – 1 ABR 4/03, NZA 2005, 227 und BAG vom 8.6.2004 – 1 ABR 13/03, NZA 2004, 1175.

101 BAG vom 16.6.1998 – 1 ABR 68/97, AP Nr. 7 zu BetrVG 1972 Gesundheitsschutz.

rechten Verhaltens, unverzügliche Meldung von Störungen oder erkannten Gefahren im jeweiligen Verantwortungsbereich an den jeweiligen Vorgesetzten, bzw. eine andere zuständige Person oder Stelle,

- *regelmäßige Berichterstattung über Störungen und Störfälle, festgestellte Sicherheitsdefizite an den Anlagen oder in der Organisation und die geplanten und durchgeführten Maßnahmen zur Beseitigung an den zuständigen Vorgesetzten und*
- *Aufbau und Pflege des SMS.*

3.2.4 Ablauforganisation

Es soll das Prinzip dargelegt werden, nach dem im SMS die für die Erfüllung der StörfallV 2000 relevanten Abläufe (insbesondere die, die funktions- und abteilungsübergreifend sind) geregelt werden. Hierbei handelt es sich um Abläufe aus allen Punkten des SMS, so dass detaillierte Darlegungen in diesem Abschnitt nicht erforderlich sind. Es muß jedoch dargelegt werden, daß wichtige Abläufe, die in direktem Zusammenhang mit der Aufbauorganisation stehen (insbesondere Delegation von Verantwortung einschließlich der ständigen Verfügbarkeit der namentlichen Zuordnung der Führungskräfte zu bestimmten Funktionen) geregelt sind.

Diese Anforderungen beziehen sich auf § 9 Abs. 1 StörfallV n. F. i. V. m. Anhang III Nr. 3 a) und verlangen die Festlegung der Aufgaben und Verantwortungsbereiche der mit der Verhinderung von Störfällen betrauten Beschäftigten auf allen Organisationsebenen. Diese Verantwortlichkeiten müssen nach § 9 Abs. 1 Nr. 1 StörfallV n. F. im Sicherheitsbericht dokumentiert werden. Daraus folgt, dass für alle diese Arbeitsplätze Anforderungen hinsichtlich der zu bewältigenden Aufgaben und der dazu erforderlichen Qualifikationen formuliert werden müssen. Diese Verpflichtung läuft faktisch auf die Notwendigkeit der Erstellung von Stellenbeschreibungen für die entsprechenden Arbeitsplätze hinaus, auf deren Grundlage dann entsprechende Anforderungsprofile gefertigt werden müssen.

Der Zuschnitt solcher Stellenbeschreibungen und Anforderungsprofile muss sich an den konkreten Aufgaben und Anforderungen des jeweiligen Verantwortungsbereichs orientieren. Nur wenn die betreffenden Personen aufgrund ihrer Ausbildung und Persönlichkeit in der Lage sind, die jeweiligen Anforderungen zu erfüllen, sind sie geeignet für die durch das Sicherheitsmanagement zu regelnden Aufgaben zur Gewährleistung der betrieblichen Sicherheit.¹⁰² Die konkreten Anfor-

102 Es liegt hier nahe, sich an den im Zusammenhang mit § 13 ArbSchG entwickelten Anforderungen an die Pflichtendelegation zu orientieren. Vgl. dazu z.B. die Kommentierung von Kollmer, ArbSchG-Lorenz § 13 ArbSchG, Rz. 52 ff.

derungen ergeben sich dabei aus den der konkreten Stelle zugeordneten ablauforganisatorischen Prozessen. Wichtigstes Hilfsmittel zur Ermittlung dieser Anforderungen ist das Ergebnis der nach Anhang III Nr. 3 lit. B Störfallverordnung vorzunehmenden Ermittlung und Bewertung der Gefahren von Störfällen. Die Auswahl des einzusetzenden Verfahrens der Gefahrenermittlung und -bewertung unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats, da die StörfallV insoweit einen Entscheidungsspielraum belässt, indem sie keine bestimmte Vorgehensweise vorschreibt. Es kann insoweit auch auf die Rechtsprechung des BAG zur Gefährdungsbeurteilung verwiesen werden, deren Ergebnisse im Übrigen auch für das Störfallrecht nutzbar gemacht werden kann und sollte.¹⁰³ Mit Blick auf die zu treffenden organisationsrechtlichen Regelungen ist insbes. zu fragen, auf welche Weise die persönlichen und qualifikatorischen Voraussetzungen im Hinblick auf die vorgesehene auf- und ablauforganisatorischen Konfiguration am realitätsnächsten ermittelt werden kann. Es ist anerkannt, dass sich das Mitbestimmungsrecht auch auf die Gestaltung der Arbeitsabläufe beziehen kann, sofern diese Einfluss auf die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten haben.¹⁰⁴

Ein Beteiligungsrecht des Betriebsrats kann sich auf dieser Basis weiter aus § 92 BetrVG ergeben. Stellenbeschreibungen sind nämlich Bestandteil der Personalbedarfsplanung, weil sie dazu geeignet sind, Aufschluss über den gegenwärtigen und zukünftigen Bedarf an Arbeitskräften in quantitativer und qualitativer Hinsicht zu geben.¹⁰⁵ Auch wenn im Rahmen der Umsetzung des Störfallverhinderungskonzepts nur bestimmte störfallspezifische Aufgaben für bestimmte Arbeitsplätze festgelegt werden, so sind doch damit verbindliche Vorgaben für die Besetzung dieser Stellen gemacht, womit die Stellenbeschreibungen auch in diesem Fall für die Planung des Personalbedarfs verbindlich sind. § 92 BetrVG verpflichtet den Arbeitgeber, den Betriebsrat über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf und die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen rechtzeitig und umfassend zu informieren und mit ihm zu beraten.

Wichtig ist für den Betriebsrat in diesem Zusammenhang, wie sich die Tätigkeitsspektren der von der Einführung und Umsetzung des Konzepts zur Störfallverhinderung auf Grundlage des Sicherheitsmanagementsystems betroffenen Mitarbeiter verändern und welche Verfahren der Personalauswahl angedacht sind. Gemäß § 92 Abs. 1 S. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht nur über

103 BAG vom 8.6.2004 – 1 ABR 4/03, NZA 2005, 227 und BAG vom 8.6.2004 – 1 ABR 13/03, NZA 2004, 1175.

104 Fitting, § 87, Rz. 295.

105 Fitting, BetrVG, § 92 Rz. 11 und 31; HaKo-BetrVG-Kohte § 92 Rz. 11; zu Auswirkungen von Umweltsicherheitsmanagementsystemen auf die Personalplanung; vgl. P. Kothe, Umweltauditrecht Rz. 181.

die geplanten Maßnahmen zu informieren, vielmehr muss er mit diesem über dessen Vorstellungen beraten. In diesem Zusammenhang kann der Betriebsrat auch nach § 92 Abs. 2 BetrVG z.B. verlangen, dass bestimmte störfallrelevante Arbeiten nicht an Fremdfirmen vergeben werden.¹⁰⁶

Weiterhin ist ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Gestaltung von Auswahlrichtlinien nach § 95 Abs. 1 BetrVG in Erwägung zu ziehen. In den Beschreibungen sind nicht selten konkrete Vorgaben über das Anforderungs- und Qualifikationsprofil enthalten. Nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG entfällt die Mitbestimmungspflicht bei der Formulierung von Funktionsbeschreibungen, weil diese lediglich die Bestandsaufnahme der bestehenden Organisation des betrieblichen Arbeitsablaufs darstellen.¹⁰⁷ Dies trifft jedoch bei der Einführung eines Sicherheitsmanagementsystems gerade nicht zu, da dieses Regelungen zu treffen hat. Weil qua Rechtspflicht sicherzustellen ist, dass an den störfallrelevanten Arbeitsplätzen bestimmte Qualifikationen zur Verfügung stehen, ist es mindestens naheliegend, diese Vorgaben in die personalplanerischen Zielsetzungen aufzunehmen.¹⁰⁸

Soweit in den Regelungen über die Anforderung an das Personal Anforderungsprofile formuliert sind, ist zu beachten, dass nach der bisherigen Judikatur des BAG bei der Aufstellung von Anforderungsprofilen ein Mitbestimmungsrecht nach § 95 BetrVG nicht bestehen soll.¹⁰⁹ Dies wurde damit begründet, dass Anforderungsprofile nur Vorstellungen des Arbeitgebers wiedergeben und für die Auswahlentscheidung in der Regel nicht verbindlich sind. Mit dieser Begründung können Anforderungsprofile in einem Sicherheitsmanagementsystem nicht von der Mitbestimmung nach § 95 BetrVG freigestellt werden, denn dieses System soll bindende Anforderungen an fachliche und persönliche Voraussetzungen formulieren, so dass bei entsprechenden Regelungen eine Mitbestimmung nach § 95 BetrVG in Betracht kommt.¹¹⁰ Häufig wird der Betriebsrat seine Position in diesem Kontext weiter durch Nutzung seiner Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG absichern können. Stellenbeschreibungen und Anforderungsprofile können namentlich dann eine Regelung i.S. von § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG darstellen, wenn die Risiko-

106 HaKo-BetrVG-Kohte § 92 Rz. 12 unter Hinweis auf BAG 31.01.1989 – 1 ABR 72/87 – AP Nr. 33 zu § 80 BetrVG 1972.

107 BAG, EzA Nr. 11 zu § 95 BetrVG.

108 Ebenso Wagner, AiB 1996, S. 453 ff. (460).

109 BAG AP Nr. 2. zu § 95 BetrVG 1972.

110 Vgl. dazu DKK-Klebe § 95 Rz. 6; Fitting § 95 Rz. 22; Richardi /Thüsing § 95 Rz. 20; Münch-ArbR-Matthes 2. Aufl. § 349 Rz. 11.

ermittlung nach Anhang III Nr. 3 b Risiken infolge unzureichender Qualifikation aufdeckt. Auch insoweit ist wiederum der Bezug zum ArbSchG hilfreich. Nach § 5 Abs. 3 Nr. 5 ArbSchG können sich Gefährdungen auch aus unzureichender Qualifikation und Unterweisung ergeben. Maßnahmen zur Abwehr dieser Gefährdungen sind die Personalauswahl sowie weitere Personalentwicklungsmaßnahmen.¹¹¹

VI. QUALIFIKATION, SCHULUNG, PERSONALSYSTEME

3.2.6 Qualifikation und Schulung

Es ist darzulegen, wie im Rahmen des SMS für Unterweisungen, besondere Qualifizierungsmaßnahmen (insbesondere für die Träger besonderer Funktionen der Anlagensicherheit, wie etwa die Beauftragten) und Fortbildungsmaßnahmen für die verschiedenen Personengruppen ermittelt wird, welche routinemäßigen Maßnahmen durchgeführt werden, welches deren Schwerpunkte sind, wie die vorgegebene Teilnahme sichergestellt und dokumentiert wird.

Beim Einsatz von Fremdfirmen und deren Subunternehmen ist darzulegen, wie das Fremdpersonal in das System von Schulungen und Unterweisungen des Unternehmens eingebunden wird.

Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bzw. § 98 Abs. 1 und 6 BetrVG können im Rahmen der gemäß § 9 Abs. 1 i.V.m. Anh. III Nr. 3 a) StörfallV n. F. zu treffenden Organisationsentscheidungen zur Festlegung der Verantwortungsbereiche des an der Störfallverhinderung beteiligten Personals bestehen, weil sich regelmäßig Fragen nach geeigneten Qualifizierungsmaßnahmen stellen. Nicht nur aus der Betreiberpflicht des § 3 Abs. 1 i.V.m. Abs. 4 StörfallV n. F. (Berücksichtigung des Standes der Sicherheitstechnik nach § 2 Nr. 5 StörfallV n. F.) lässt sich ableiten, dass der Betreiber die Unterrichtung und Schulung des Anlagenpersonals auf aktuellem Stand sicherzustellen hat. Aus § 9 Abs. 1 Nr. 1 i.V.m. Anhang III Nr. 3 a) StörfallV n. F. ergibt sich im Rahmen des einzurichtenden Sicherheitsmanagementsystems explizit die Verpflichtung zur Ausbildung und Schulung des Personals.

Im Rahmen des Sicherheitsmanagementsystems (Anhang III Nr. 3 a der StörfallV n. F.) ist damit zuerst der Ausbildungsbedarf zu ermitteln und anschließend für geeignete Ausbildungsmaßnahmen für diejenigen Beschäftigten zu sorgen, deren Arbeit sicherheitsrelevante Auswirkungen haben kann. Für die gebotene systematische Ermittlung des Ausbildungsbedarfs spielt wiederum die Ermittlung der Gefah-

111 Dazu ausführlich Faber, Die arbeitsschutzrechtlichen Grundpflichten, S. 493 ff.

ren nach Anhang III Nr. 3 b StörfallV eine zentrale Rolle. Eine sachgerechte Gefahrenermittlung bildet die Gefahren ab, mit denen die betreffenden Personen bei ihrer Arbeit konfrontiert werden und macht die Fähigkeiten des Einzelnen transparent, die ihn betreffenden Gefahren zu kontrollieren. Im Rahmen der nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitbestimmungspflichtigen Regelung des Verfahrens der Gefahrenermittlung hat der Betriebsrats die Möglichkeit dafür zu sorgen, dass nicht nur allein die technischen Aspekte der Störfallsicherheit ermittelt werden, sondern auch die sog. »human factors« im Allgemeinen und die persönlich-fachlichen Voraussetzungen der betroffenen Beschäftigten im Besonderen. Als unterstützendes Element für die Konkretisierung der Vorgaben des Anhangs III kommt auch hier wieder das originäre Arbeitsschutzrecht des ArbSchG zum Tragen. Nach § 5 Abs. 3 Nr. 5 ArbSchG gehört zu den im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigenden Gefährdungsfaktoren die »unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten«. Maßnahmen des modernen Arbeitsschutzes können daher auch in Personalentwicklungsmaßnahmen für den Einzelnen und in einem Personalentwicklungsprogramm für alle Beschäftigten bestehen.¹¹² Für das Sicherheitsmanagement nach der StörfallV und die nach Anhang III Nr. 3 a normierten Anforderungen an die Qualifizierung des Personals können insoweit die vorhandenen Erkenntnisse aus der Gefährdungsbeurteilung nutzbar gemacht werden. Fehlt es an entsprechenden Erkenntnissen, ist die Implementierung des Sicherheitsmanagements nach der StörfallV zugleich ein Impuls um Defizite im Bereich des § 5 ArbSchG durch nach der Rechtsprechung des BAG mitbestimmte Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung aufzuarbeiten.

Um der Forderung nach Schulung- und Ausbildung nach Anhang III Nr. 3 a StörfallV gerecht zu werden, kann es nicht um die Erteilung individueller Anweisungen und Unterweisungen der einzelnen Arbeitnehmer über ihre Arbeitsaufgaben und Verantwortlichkeiten an ihrem bestimmten Arbeitsplatz nach § 81 BetrVG gehen.¹¹³ Bei diesen Ausbildungsmaßnahmen wird es sich regelmäßig um Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung im Sinne der §§ 96 – 98 BetrVG handeln. Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung sind alle Veranstaltungen, die einen Bezug zum Beruf und Bildungscharakter haben. Hierzu zählt also nicht nur die klassische Berufsausbildung, sondern vielmehr alle Maßnahmen, die den Beschäftigten die für die Ausfüllung ihres Arbeitsplatzes und ihrer beruflichen Tätigkeit notwendigen Kennt-

112 Dazu Faber, Die arbeitsschutzrechtlichen Grundpflichten, S. 494.

113 Vgl. zur Abgrenzung von § 81 zu §§ 96 ff BetrVG DKK-Buschmann, § 96 Rz. 10.

nisse und Fähigkeiten erst noch verschaffen sollen.¹¹⁴ Da die innerhalb des Sicherheitsmanagementsystems geforderten Schulungsmaßnahmen den Beschäftigten Kenntnisse im Bereich der Störfallvorsorge vermitteln sollen, die deshalb weit über die einfache Erläuterung der gesetzlichen Vorschriften hinausgehen, kann sich hier eine Beteiligungspflicht nach §§ 96–98 BetrVG ergeben.¹¹⁵

Zu beachten ist bei der Gewichtung des Verhältnisses von § 81 zu den §§ 96 – 98 BetrVG nach der Rechtsprechung des BAG vor allem auch, dass der Begriff der betrieblichen Berufsausbildung weit zu fassen ist.¹¹⁶ Maßnahmen im Sinne von § 81 BetrVG dürfen daher nicht zu Lasten der Berufsbildung in unzulässiger Art und Weise erweitert werden. Bei genauerer Betrachtung des § 9 Abs. 1 i.V.m. den Ausführungsregelungen des Anhangs III der StörfallV wird schnell deutlich, dass es nicht lediglich um die Unterrichtung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über ihre Aufgaben sowie die Unfall- und Gesundheitsgefahren, die mit der ihnen übertragenen Tätigkeit einhergehen, geht (Tatbestandsbereich des § 81 BetrVG), sondern vielmehr gewährleistet werden soll, dass sich die Beschäftigten auf allen Ebenen über die Bedeutung der Gesamtziele und allgemeinen Grundsätze des Verhaltens zur Störfallbegrenzung, die möglichen Auswirkungen ihrer Arbeit hierauf sowie ihrer Rolle und Verantwortung bei der Einhaltung der Maßgaben des Sicherheitsmanagementsystems, die möglichen Folgen eines Abweichens von den festgelegten Arbeits- und Verfahrensabläufen sowie schließlich den ökologischen Nutzen eines verbesserten betrieblichen Umweltschutzes bewusst sein sollen. Da diese Unterweisungs- und Schulungsaufgaben nach ihrer Aufgabenstellung folglich deutlich über den allgemeinen Rahmen des § 81 BetrVG hinausweisen, sind sie dem Rechtsbegriff der beruflichen Fortbildung bzw. den sonstigen Bildungsmaßnahmen nach § 98 Abs. 1 und 6 BetrVG mit der Folge zuzuordnen, dass ein umfassendes Beteiligungs- und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht, das sich sowohl auf die Inhalte und Personalauswahl als auch auf die Organisation einer solchen Maßnahme bezieht.¹¹⁷ Da es sich bei diesen Qualifizierungen um gesetzliche Verpflichtungen aus der StörfallV handelt, gehören Schulungserfordernisse im Zusammenhang mit dem Sicherheitsmanagement nach der StörfallV zum Bildungsbedarf, den der Arbeitgeber nach § 96 Abs. 1 BetrVG auf Verlangen des Betriebsrats zu ermitteln hat.

114 BAG, EzA Nr. 7 zu § 98 BetrVG = AP Nr. 7 zu § 98 BetrVG 1972; Fitting § 96 Rz. 21.

115 So zu den Umweltmanagementsystemen zutr. Wagner, AiB 1996, S. 453 ff. (456).

116 BAG, EzA Nr. 7 zu § 98 BetrVG = AP Nr. 7 zu § 98 BetrVG 1972.

117 So bereits Kohte, Jahrbuch des Umwelt- und Technikrechts 1995, S. 37 ff. (58).

Die Arbeitshilfe der Störfallkommission »Human Factor-Aspekte für Betriebsbereiche und Anlagen nach der Störfall-Verordnung (12. BImSchV)«¹¹⁸ verdeutlicht zudem, dass nach dem Stand der sicherheitswissenschaftlichen Erkenntnisse neben der Schulung und Weiterbildung weitere Aspekte des Personalmanagements von Bedeutung für ein effektives Sicherheitsmanagement sind. Hierzu zählt die Einführung von sog. Personalsystemen wie z.B. monetäre Anreizsysteme für sicheres Arbeiten oder auch die Berücksichtigung von Sicherheitsaspekten bei der Personalbeurteilung.¹¹⁹ Die Entscheidung, ob solche Systeme eingesetzt werden sollen, betrifft mögliche Verfahrensweisen für den sicheren Betrieb von Betriebsbereichen i.S. von Anhang III Nr. 2 StörfallV und unterliegt insoweit der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Mitbestimmung beim Einsatz derartiger Personalsysteme ist im übrigen von hoher Bedeutung, da sie je nach Unternehmenskultur auch negative Auswirkungen haben können (z.B. Vertuschen von kritischen Situationen¹²⁰). Ist eine entsprechende Regelung zur Einführung derartiger Personalsysteme nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG getroffen, greifen bei der Umsetzung weitere Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats wie z.B. § 94 BetrVG (Personalbeurteilung) oder § 87 Abs. 1 Nrn. 10, 11 BetrVG (monetäre Anreizsysteme).

VII. EINBEZIEHEN DER BESCHÄFTIGTEN SOWIE GEGEBENENFALLS ABSTIMMUNG UND EINBINDUNG VON FREMDFIRMEN UND DEREN SUBUNTERNEHMERN

3.2.7 Einbeziehen der Beschäftigten sowie gegebenenfalls von Fremdfirmen und deren Subunternehmern

Die Beschäftigten und ihre Vertreter sollen bei der Planung des SMS und bei dessen Umsetzung einbezogen werden. Im SMS ist darzulegen, in welcher Weise hinsichtlich aller Elemente des SMS das Wissen der Beschäftigten einfließt und wie sie bei der Ermittlung und Einführung von Sicherheitsmaßnahmen technischer und organisatorischer Art beteiligt werden (um die Wirksamkeit und Akzeptanz dieser Maßnahmen zu erhöhen). Darüber hinaus ist darzulegen, wie Vorschläge und Hinweise mit sicherheitstechnischer Bedeutung von den Beschäftigten eingebracht werden können.

118 SFK-GS-32 vom 25.9.2001, download www.kas-bmu.de.

119 SFK-GS-32, S. 9; Zimolong (Hrsg.): Management des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, 2001, S. 59 ff.

120 Dazu Faber, Die arbeitsschutzrechtlichen Grundpflichten, S. 205.

Sofern Fragen der Mitbestimmung berührt werden, sind die Arbeitnehmervertretungen zu beteiligen. Im Interesse der Effizienz der getroffenen Maßnahmen sollten sie auch über die gesetzlichen Notwendigkeiten hinaus regelmäßig einbezogen werden. Bei der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern und -innen, Fremdfirmen und deren Subunternehmen ist im Rahmen des SMS darzulegen, wie diese über spezifische, von Teilen des Betriebsbereichs ausgehende Gefahren und Sicherheitsmaßnahmen informiert werden. Es sind Verfahren festzulegen, die die Koordinierung zwischen dem Fremd- und Eigenpersonal (zum Beispiel Freigabeverfahren und Lenkung von Aufzeichnungen), die Verantwortungsbereiche sowie die Überwachung der Arbeiten regeln. Es ist darzulegen, wie Beschäftigte von Subunternehmern Vorschläge und Hinweise mit sicherheitstechnischer Bedeutung beim Auftraggeber einbringen können.

Die vorstehenden, von der Störfallkommission zusammengestellten Anforderungen konkretisieren die Vorgaben des Anhangs III Nr. 3 a StörfallV. Sie verdeutlichen, dass ein wirkungsvolles Sicherheitsmanagement davon abhängt, dass für die Beschäftigten – sei es die »Stammebelegschaft«, seien es Leiharbeitnehmer oder die Mitarbeiter von Werkunternehmern – die Voraussetzungen für eine aktive Einbeziehung in die sicherheitsrelevanten betrieblichen Prozesse geschaffen werden. Es gilt also einen organisatorischen Rahmen für engagiertes Handeln im Bereich der betrieblichen Sicherheit abzustecken. Da die StörfallV weitgehend offen lässt, in welcher Weise das normative Ziel der Einbindung der Beschäftigten betrieblich umzusetzen ist, besteht ein der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG unterliegender betrieblicher Entscheidungsspielraum. Erforderlich ist auch hier wiederum eine Abstimmung mit den Anforderungen des ArbSchG, das die Anforderungen an die Rolle eines in Unfallschutz- und Sicherheitsfragen aktiven Beschäftigten formuliert.¹²¹ Integrationsbedürftig sind etwa die organisatorischen Regelungen über Meldewege (§ 16 ArbSchG), das Beschwerdeverfahren (vgl. auch § 17 ArbSchG) oder das Vorschlagsrecht der Beschäftigten zu allen Fragen von Sicherheit und Gesundheit (§ 17 ArbSchG). Sollen Verbesserungsvorschläge prämiert werden, hat der Betriebsrat zudem nach Maßgabe des § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG mitzubestimmen.¹²²

Der Leitfaden der Störfallkommission macht deutlich, dass gerade die Auswahl und der Einsatz von Leiharbeitnehmern sowie von Beschäftigten von Fremdfirmen eine wichtige Rolle bei jedem Sicherheitsmanagementsystem spielen. Besonders die »Schnittstellen« zwischen Stammbetrieb und Fremdfirmen sind potenzielle Gefah-

121 Dazu bereits Bucker/Feldhoff/Kohte, (Fn. 8) Rz. 264; Faber, Die arbeitsschutzrechtlichen Grundpflichten, S. 329 ff.

122 HaKo-BetrVG-Kohte § 87 Rz. 150; Fitting § 87 Rz. 553.

renquellen, solange die Abstimmung und Kooperation nicht eindeutig geregelt sind. Sowohl die Anforderungen an die Organisation des jeweiligen Verleihers als auch mögliche Anforderungen an die Leiharbeitnehmer müssen deswegen notwendigerweise im Sicherheitsmanagementsystem geregelt werden. Insoweit überschneiden sich diese Anforderungen mit den Pflichten des Arbeitgebers nach § 8 ArbSchG; entsprechende Regelungen sind damit bereits nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitbestimmungspflichtig.¹²³

Zu den nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitbestimmungspflichtigen konkreten betrieblichen Regelungen können auch die genauen Anforderungen an die jeweilige Einweisung nach § 81 BetrVG und deren Organisation im Betrieb gehören. Möglich ist es zudem bei Bedarf weitergehende Anforderungen an die Qualifikation und Kenntnisse der jeweiligen Leiharbeitnehmer zu verlangen. Schließlich kann es auch denkbar sein, dass für bestimmte Arbeitsplätze, die eine Schlüsselstellung in der Störfallprävention einnehmen, eine Besetzung durch Leiharbeitnehmer ausgeschlossen wird.¹²⁴ Grundlage solcher Regelungen ist eine präzise Bestandsaufnahme der Fremdfirmen­tätigkeit im Unternehmen; soweit die nach § 80 BetrVG dem Betriebsrat zu überlassenden Listen der Fremdfirmen, der Einsatzzeiten und der jeweiligen Werkverträge¹²⁵ noch nicht zur Verfügung gestellt worden sind, ist diese Maßnahme notwendigerweise nachzuholen. In jedem Fall zeigt der Leitfaden der Störfallkommission, dass sowohl Leiharbeit als auch Fremdfirmenarbeit zu den wichtigen personalpolitischen Regelungen in einem Sicherheitsmanagementsystem rechnen, die zusätzliche Risiken schaffen können.

VIII. ERMITTLUNG UND BEWERTUNG DER GEFAHREN VON STÖRFÄLLEN

3.3.2 Ausführungen zur Ermittlung und Bewertung

Das SMS muss gewährleisten, dass die Gefahren von Störfällen identifiziert und ihre Eintrittswahrscheinlichkeit und Schwere abgeschätzt werden. Dazu sollen systematische und geeignete Methoden zum Einsatz kommen. Alle Teile des jeweiligen Betriebsbereichs sowie ggf. externe Gefahrenquellen sind hierbei zu berücksichtigen. Aus dieser Bewertung sind entsprechende Maßnahmen abzuleiten.

123 Fitting § 87 Rz. 300; DKK-Klebe § 87 Rz. 188 b; N. Julius, Arbeitsschutz und Fremdfirmenbeschäftigung, 2004 S. 142 ff.; Leube BB 2002, 302, 303

124 Dazu bereits Kohle, BB 1981, 1277, 1282

125 Dazu eindeutig BAG NZA 1989, 932; Fitting § 80 Rz. 63

Sicherheitsbetrachtungen sollten bei allen relevanten Planungs- und Betriebsphasen von Teilen des Betriebsbereichs, insbesondere Anlagen, durchgeführt werden. Dabei sind alle Betriebszustände zu berücksichtigen. Das SMS trifft die näheren Bestimmungen, nach denen bei der systematischen Ermittlung und Bewertung der Gefahren von Störfällen verfahren wird.

Liegen für bestehende Anlagen bereits systematische Sicherheitsbetrachtungen oder Sicherheitsanalysen vor, so kann auf diese zurückgegriffen werden.

Ein Kernelement des Sicherheitsmanagementsystems ist es, dass Störfallgefahren mit einem klar strukturierten, systematischen Vorgehen begegnet wird. Informativische Basis für die durch das Sicherheitsmanagement zu regelnden Verfahrensweisen und Organisationsstrukturen ist die Ermittlung und Bewertung der Gefahren von Störfällen. Es geht hierbei um eine systematische Bestandsaufnahme, die die Grundlage für weitere Maßnahmen bildet, seien es technische, organisatorische oder die oben beschriebenen Personalentwicklungsmaßnahmen. Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei der konkreten betrieblichen Umsetzung der Pflicht des Betreibers zur Ermittlung und Bewertung der Störfallgefahren.

Die Ermittlung und Bewertung der Störfallgefahren ist eine rechtliche Verpflichtung, die neben dem Schutz von Umwelt und Nachbarschaft auch dem Schutz der Beschäftigten dient. Der Wortlaut der von Anhang II Ziffer IV. StörfallIV lässt dabei offen, nach welchem Verfahren vorzugehen ist. Im Leitfaden der Störfallkommission findet sich eine nicht abschließende Aufzählung von Verfahren zur Gefahrermittlung und zur Abschätzung der Eintrittswahrscheinlichkeit bei Störfällen, die andeuten, dass eine erhebliche Zahl – mitbestimmter – betrieblicher Regelungsalternativen gegeben ist. Wie bereits oben beschrieben, wird das Mitbestimmungsrecht nach der Rechtsprechung des BAG nicht dadurch ausgeschlossen, dass es sich hierbei lediglich um vorbereitende Maßnahmen und nicht um sog. Sachmaßnahmen handelt. Für die Ermittlung und Bewertung der Störfallgefahren kann insoweit nichts anderes als für die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG gelten.

Im Übrigen ist es geboten, die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung auch für die Ermittlung und Bewertung der Störfallgefahren zu nutzen. Von besonderem Nutzen kann es dabei sein, die – sofern vorhanden! – Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilungen zu psychischen Belastungsfaktoren heranzuziehen. Psychisch belastende Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung war in der Vergangenheit häufig mitursächlich für die Entstehung schwerer Industrieunfälle.¹²⁶

126 Dazu Faber, Die arbeitsschutzrechtlichen Grundpflichten, S. 208 ff. m.w.N.

IX. BETRIEBLICHE ÜBERWACHUNG

3.4.2 Allgemeines

Durch das SMS muss sichergestellt werden, dass hinsichtlich aller sicherheitsrelevanten Vorgänge

- *schriftliche Arbeits- und Betriebsanweisungen vorhanden sind,*
- *die Beschäftigten in angemessener Weise schriftlich informiert, mündlich unterwiesen werden,*
- *erforderlichenfalls praktisch geübt werden und*
- *kontrolliert wird, ob die Arbeits- und Betriebsanweisungen sinnvoll und einhaltbar sind sowie eingehalten werden.*

Die Einbindung von Leiharbeitnehmern und -innen und deren Subunternehmen soll bei der Erstellung von Arbeits- und Betriebsanweisungen berücksichtigt werden.

Bei der Ausarbeitung dieses Teils des SMS sollte beachtet werden, dass Arbeits- und Betriebsanweisungen und Unterweisungen in einer Reihe anderer deutscher Rechtsvorschriften verlangt werden, wie insbesondere im Arbeitsschutzgesetz und seinen Verordnungen, der Gefahrstoff-Verordnung, dem Gerätesicherheitsgesetz sowie in verschiedenen Unfallverhütungsvorschriften.

3.4.3 Arbeits- und Betriebsanweisungen

Arbeits- und Betriebsanweisungen können arbeitsplatz-, tätigkeits- und stoffbezogen sein. Je nach Bezug und Geltungsbereich sollte in ihnen insbesondere geregelt werden:

- *Zuständigkeiten und Verantwortung,*
- *Anfahren der Anlage oder Einrichtung,*
- *Normalbetrieb von Anlagen, Einrichtungen und Arbeitsmitteln,*
- *Umgang mit gefährlichen Stoffen und Zubereitungen,*
- *Erkennen von Störungen, Verfahren zur Ermittlung ihrer Ursachen sowie Methoden und insbesondere Zuständigkeit für ihre Beseitigung (Übergang zu dem Normalbetrieb),*
- *zeitlich begrenzte oder spezielle Betriebszustände,*
- *Betrieb bei Instandhaltungs- und Reinigungsarbeiten,*
- *Abfahren der Anlagen und Einrichtungen unter Normalbedingungen,*
- *Maßnahmen bei Anlage-Stillständen und*
- *Verhalten bei Betriebsstörungen und in Notfällen, einschließlich Notabstellungen, Erste-Hilfe-Maßnahmen und sachgerechte Entsorgung von Abfällen.*

Bei umfangreichen Verhaltens- und Schutzmaßnahmen hat es sich bewährt, Arbeits- und Betriebsanweisungen durch Checklisten oder Arbeitsschrittlisten zu ergänzen (sofern dies nicht durch ein Prozessleitsystem vorgegeben wird).

Durch das SMS muss sichergestellt werden, dass Arbeits- und Betriebsanweisungen

- *auf alle relevanten Erkenntnisse aus der »Ermittlung und Bewertung der Risiken von Störfällen« eingehen,*
- *bei jeder Änderung von Prozess-, Betriebs- oder Arbeitsabläufen oder von relevanten Rechtsvorschriften angepasst oder erneuert werden,*
- *auch ohne derartige äußere Anlässe unter Einbeziehung der Betriebserfahrung regelmäßig überprüft und aktualisiert werden,*
- *alle notwendigen Informationen für den sicheren Betrieb der Anlagen und Einrichtungen in für die Beschäftigten verständlicher Form und Sprache enthalten,*
- *allen unmittelbar oder mittelbar betroffenen Beschäftigten stets zugänglich sind und*
- *Regelungen für einen ordnungsgemäßen Schichtwechsel enthalten.*

Nach Anhang III Nr. 3 c) StörfallIV n. F. müssen zur Überwachung des Betriebs innerhalb des Sicherheitsmanagementsystems Arbeits- und Verfahrensanweisungen für den sicheren Betrieb, einschließlich der Wartung der Anlagen, für Verfahren, Einrichtungen und zeitlich begrenzte Unterbrechungen verfasst werden. Zudem gebietet Anhang II V Nr. 2 StörfallIV n. F. die Festlegung von Verfahren der Notfallmaßnahmen. Eine Betriebsratsbeteiligung kommt hierbei zunächst im Rahmen der Planung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen nach § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG in Betracht. Damit ist der Betriebsrat frühzeitig über die zu erstellenden Arbeits- und Verfahrensanweisungen zu informieren. Weil diese Anweisungen zugleich Konkretisierungen des arbeitsrechtlichen Direktionsrechts sind, könnte ihre Verletzung auch individualrechtliche Konsequenzen, wie z. B. Abmahnungen oder Kündigungen nach sich ziehen. Ziel des Betriebsrats muss es deshalb sein, darauf hinzuwirken, dass allen Beschäftigten die sie betreffenden Verfahrensanweisungen zur Kenntnis gebracht und erläutert werden.

§ 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ist nicht die einzige Beteiligungsmöglichkeit des Betriebsrats im Rahmen der Aufstellung der Arbeits- und Verfahrensanweisungen. Die frühzeitige Unterrichtung nach § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG muss vielmehr als informatorische Basis für die Ausübung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG verstanden werden, das dem Betriebsrat ein echtes Mitgestaltungsrecht insbes. bei der Abfassung, Bekanntmachung und Revision von Arbeits- und Verfahrensanweisungen einräumt, die sich inhaltlich auf den sicheren Betrieb beziehen. Dieses Mitbestimmungsrecht hat das BAG für Arbeits- und Verfahrensanwei-

sungen zum Arbeitsschutz im engeren Sinne anerkannt.¹²⁷ Dies ist sachgerecht angesichts der großen Bedeutung solcher Arbeits- und Verfahrensanleitungen für den sicheren Betrieb komplexer Technologien. Nur Beteiligung und Mitbestimmung bieten in diesem Zusammenhang die Gewähr, dass Anweisungen so gestaltet werden, dass sie für die Betroffenen verständlich und vor allem auch in kritischen Situationen ausführbar sind. Da das Störfallrecht neben dem Schutz der Umwelt und der Nachbarschaft den Schutz der Arbeitnehmer intendiert, ist diese Rechtsprechung uneingeschränkt auf das Störfallrecht übertragbar. Die wesentlichen Elemente zur Strukturierung von Arbeits- und Verfahrensanweisungen sind im Leitfaden der Störfallkommission zusammengestellt und auf die betrieblichen Verhältnisse hin zu konkretisieren (z.B. Zuständigkeiten und Verantwortung, besondere Betriebszustände, Erkennen von Störungen etc.). Bei sehr komplexen Verfahrensanweisungen kann eine Regelung über unterstützende Checklisten sinnvoll sein. Regelungsbedürftig und wichtig ist zudem, dass Änderungen oder Aktualisierungen von Arbeits- und Verfahrensanweisungen unverzüglich den betreffenden Beschäftigten bekannt gemacht werden.¹²⁸

Der Stellenwert der Arbeits- und Verfahrensanweisungen lässt sich exemplarisch an der Problematik von Fehlbedienungen darstellen, die bei vielen Industrieunfällen in der Vergangenheit eine nicht zu unterschätzende Bedeutung hatten.¹²⁹ Das Sicherheitsmanagement steht dabei für einen Ansatz, der nicht bei der Feststellung »menschliches Versagen« stehen bleibt, sondern die Handlungsvoraussetzungen und -zwänge arbeitsteiligen Handelns in einer Organisation aufgreift. Aus der Verpflichtung zur Erstellung von Verfahrensanweisungen zum sicheren Anlagenbetrieb gemäß § 8 Abs. 1 S. 1 i.V.m. Anh. III Nr. 3 c) StörfallV n. F. und in Ausformung zur ergänzenden Betreiberpflicht des § 6 Abs. 1 Nr. 3 StörfallV n. F., wonach die erforderlichen sicherheitstechnischen Vorkehrungen zur Vermeidung von Fehlbedienungen zu treffen sind, folgt, dass innerhalb des Sicherheitsmanagementsystems die erforderlichen sicherheitstechnischen Vorkehrungen zur Optimierung der Sicherheitstechnik zu regeln sind. Dazu zählen z.B. Installationen zur automatischen Anlagenabschaltung oder aber die Drosselung der Energiezufuhr bei jeglicher Form

127 BAG vom 16.6.1998 – 1 ABR 68/97, AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Gesundheitsschutz.

128 Vgl. auch am Beispiel der Ausstattung von Piloten mit aktuellen Flughafenkarten für die Landung LAG Frankfurt vom 8.11.2005 – 4 TaBV 159/05, ArbUR 2006, 173.

129 Dazu sowie zu den organisatorischen Hintergründen derartiger Fehlbedienungen vgl. Faber, Die arbeitsschutzrechtlichen Grundpflichten, S. 202 ff.

einer technischen Betriebsstörung und die entsprechende Softwaregestaltung. Um die technischen Lösungen zur Optimierung der Anlagensicherheit zu beherrschen und so das Störfallrisiko möglichst schon auf der Ebene der Fehlbedienungen zu minimieren, bedarf es zunächst geeignete Bedienungs- und Sicherheitsanweisungen. Diese Anweisungen haben damit Angaben

- zu den Kontroll-, Warn- und Grenzwerten,
- zu den zum Anlagenbetrieb erstellten Betriebsanweisungen oder Handbüchern, die die betriebsinterne Aufbau- und Ablauforganisation regeln (z.B. Zeiträume der regelmäßig durchzuführenden Sicherheitsbelehrungen und Schulung der Mitarbeiter),
- zur Führung der Wartungspläne, der Wartungsintervalle und der beteiligten Organisationseinheiten,
- Angaben über die Art und den Umfang der Betriebskontrollen,
- Angaben zu den Prüfplänen/Prüfmerkmalen,
- Angaben zu den Entscheidungsbefugnissen bei Betriebsstörungen,
- Angaben zu den Voraussetzungen, unter denen eine Drosselung/Abschaltung der Anlage zu erfolgen hat sowie schließlich
- Angaben über die Art und Weise der Durchführung von Übungen, die sich auf die Beseitigung von Störungen und auf das richtige Verhalten der Beschäftigten bei Störfällen beziehen, zu enthalten.

Da es sich hierbei jeweils um die Festlegung von technischen-organisatorischen Schutzmaßnahmen handelt, greift hinsichtlich der Aufstellung dieser Bedienungs- und Sicherheitsanweisungen wiederum das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.¹³⁰ Insoweit kann auch auf die bisherige Judikatur und Literatur zur Mitbestimmung bei Betriebsanweisungen nach §§ 20 GefStoffV a.F., 14 GefStoffV n.F. zurückgegriffen werden.¹³¹

130 Siehe Pohle, Chemische Industrie, Umweltschutz, Arbeitsschutz, Anlagensicherheit, S. 670.

131 LAG Baden-Württemberg NZA 1988, 515; Rottmann BB 1989, S. 1115; GK-BetrVG-Wiese § 87 Rz. 618; DKK-Klebe § 87 Rz. 197; Pieper AiB 2005, 299, 303.

X. UNTERWEISUNGEN

3.4.4 Das SMS soll gewährleisten, dass der Inhalt der Betriebs- und Arbeitsanweisungen nicht nur Gegenstand regelmäßiger Unterweisungen ist, sondern dass besondere Unterweisungen erfolgen

- vor der Inbetriebnahme von neuen oder geänderten Anlage, Einrichtungen oder Arbeitsmitteln,
- vor der Aufnahme entsprechender Tätigkeiten durch neu eingestellte oder umgesetzte Mitarbeiter/innen,
- vor der Änderung von Prozess-, Betriebs- oder Arbeitsabläufen,
- vor dem Einsatz anderer Stoffe oder Betriebsmittel,
- vor Großabstellungen oder Stilllegungen,
- Tätigkeiten mit besonderen Gefahren,
- nach Unfall-, Schadens- oder Emissionsereignissen,
- bei betrieblichen Auswirkungen von Rechtsvorschriften und
- bei allen aus sonstigen Gründen erforderlichen Änderungen von Arbeits- oder Betriebsanweisungen.

Zusätzlich zu Unterweisungen sollten Trainingsmaßnahmen durchgeführt werden, die zur Aneignung der notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten dienen.

Unterweisungen spielen eine wichtige Rolle bei der Realisierung eines Sicherheitsmanagementsystems, so dass konkrete Regelungen zu den Anforderungen an effektive Unterweisungen von großer Bedeutung sind.¹³² Nach der Rechtsprechung des BAG zur Unterweisungspflicht des § 12 ArbSchG unterliegt die formale und inhaltliche Gestaltung von Unterweisungen der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Die Pflicht zur Organisation und Durchführung von Unterweisungen dient dem betrieblichen Gesundheitsschutz und die gesetzlichen Anforderungen sind so offen formuliert, dass eine betriebliche Konkretisierung geboten ist.¹³³ Nichts anderes gilt für die nach Anhang III StörfallV geforderten Unterweisungen. Auch sie dienen auch dem Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten und die normativen Vorgaben des Störfallrechts verlangen nach einer betrieblichen Konkretisierung.

Regelungsbedürftig ist ein ganzes Bündel von Fragen im Zusammenhang mit der Umsetzung der Pflicht zur Unterweisung. Zu regeln sind z.B. die Verantwortlichkeit

132 Landmann/Rohmer/Hansmann StörfallV § 10 Rz. 12.

133 BAG vom 8.6.2004 – 1 ABR 4/03, NZA 2005, 227 und 1 ABR 13/03, NZA 2004, 1175; Fitting § 87 Rz. 300; DKK-Klebe § 87 Rz. 188 b GK-Wiese § 87 Rz. 614; ausführlich N. Fabricius BB 1997, 1254 ff.

für die Durchführung der Unterweisung, die Vermittlungsmethoden (Einbeziehung der Beschäftigten, »Sicherheitstraining«), Schulung der Unterweisenden, Häufigkeit und Anlässe von Unterweisungen, inhaltliche Abstimmung mit anderen Unterweisungspflichten (z.B. nach § 12 ArbSchG). Gegenstand der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG sind Regelungen zu diesen beispielhaft genannten Umsetzungsfragen, nicht jedoch die Durchführung der einzelnen Unterweisung. Der Betriebsrat hat insofern allerdings das Recht und die Pflicht darüber zu wachen, dass die Unterweisungen in der vereinbarten Weise durchgeführt werden (§§ 89 Abs. 1, 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG).¹³⁴

XI. NOTFALLPLANUNG

3.6.3 Ausführungen zu der Planung für Notfälle

In diesem Element des SMS werden die Verfahren zur Identifizierung vorhersehbarer Notfälle und zur Erstellung, Erprobung und Überprüfung der internen Alarm- und Gefahrenabwehrpläne sowie für die Ermittlung und Weiterleitung der für die Erstellung externer Alarm- und Gefahrenabwehrpläne vom Betreiber erforderlichen Informationen beschrieben. Anhang IV der StörfallV 2000 regelt, welche Angaben und Informationen in die Alarm- und Gefahrenabwehrpläne aufzunehmen sind.

Das SMS soll daher insbesondere folgendes festlegen:

- *Verfahren zur Ermittlung vorhersehbarer Notfälle aufgrund einer systematischen Analyse. Es soll sichergestellt werden, dass alle Anlagen und Verfahren auf mögliche technische, organisatorische oder menschliche Fehler, die zu einem Notfall führen könnten, systematisch untersucht werden. Dabei kann im wesentlichen auf die Ergebnisse der Ermittlung und Bewertung der Risiken von Störfällen gemäß Abschnitt 3.3 aufgebaut werden. Zusätzliche Szenarien können, insbesondere aus dem Versagen von dort vorgesehenen Schutzmaßnahmen, abgeleitet werden.*
- *Festlegung des Personenkreises, der diese Analyse durchführen soll. Entsprechend zu Abschnitt 3.3 wird auch hier ein Team-Ansatz empfohlen. Gegebenenfalls fehlender interner Sachverstand muss durch externe Hilfe ausgeglichen werden.*
- *Festlegung der Zuständigkeiten für die Durchführungen der Analyse sowie zur Erstellung, Erprobung und Überprüfung der aus ihr resultierenden Alarm- und Gefahrenabwehrpläne.*

134 Vgl. dazu nur Fitting, § 89, Rz. 11 ff.

- Verfahren zur Erstellung von internen Alarm- und Gefahrenabwehrplänen.
Zu regeln ist hier insbesondere:
 - Zuständigkeiten einschließlich des Vorgehens beim Wechsel der Zuständigkeiten,
 - Beteiligte (auch hier wird ein Team empfohlen, das Betriebspersonal ist zwingend einzubinden),
 - Dokumentation,
 - Aktualisierung,
 - Information und Schulung des Betriebspersonals und anderer Beschäftigter sowie der internen Gefahrenabwehrorganisation (vgl. § 10 Abs. 3 StörfallV),
 - Information der externen Gefahrenabwehrorganisationen und der ggf. betroffene Bevölkerung und
 - Identifizierung der notwendigen Sicherheitsausrüstungen und Einsatzmittel und Kommunikationseinrichtungen sowohl der Einsatzkräfte als auch für einen eventuellen Krisenstab.
- Erprobung von Alarm- und Gefahrenabwehrplänen (§ 10 Abs. 4).
Hierzu sollen insbesondere folgende Festlegungen getroffen werden:
 - Zuständigkeiten für die Aufstellung eines Übungsplanes, die Durchführung und die Auswertung von Übungen und
 - Festlegung des bei der Erprobung einzubeziehenden Personenkreises unter besonderer Berücksichtigung der Beschäftigten, externer Hilfeleistungsorganisationen, Hilfeleistungsinstitutionen und Gefahrenabwehrorganisationen sowie gegebenenfalls der Bevölkerung.
- Überprüfung der Alarm- und Gefahrenabwehrpläne
 - Zuständigkeiten,
 - Intervalle für die routinemäßige Überprüfung und
 - Kriterien für eine unverzügliche Überprüfung (zum Beispiel Erfahrungen aus Übungen und Realfällen, geändert Anforderungen oder Ressourcen bei externen Gefahrenabwehr-, Hilfeleistungsorganisationen und -institutionen, geänderte Vorschriften.)
- Identifizierung, Bearbeitung und Übermittlung der für die Erstellung externer Alarm- und Gefahrenabwehrpläne erforderlichen Informationen (Planungsdaten).
Hierzu müssen insbesondere folgende Punkte geregelt werden
 - Festlegung der Zusammenarbeit mit den Behörden und externen Gefahrenabwehrorganisationen sowie ggf. mit weiteren betroffenen Betriebsbereichen bei der Identifizierung der notwendigen Informationen,
 - Zuständigkeiten für die Ermittlung, Zusammenstellung und Übermittlung dieser Informationen an die Behörden,

- *Zuständigkeiten für die Aktualisierung und*
- *Zuständigkeiten für die Aufrechterhaltung eines ständigen Kontaktes mit den Behörden in dieser Frage.*

Angesichts des hohen Risikopotentials der durch die StörfallV erfassten Betriebsbereiche für die Beschäftigten, Nachbarn und die Umwelt kommt der Begrenzung der Folgen von Störfällen eine exponierte Bedeutung zu (vgl. auch §§ 5,6 StörfallV). Eine wirksame Notfallplanung liegt deswegen im besonderen Interesse der Beschäftigten. Nach Anhang III Nr.3 e StörfallV müssen gehört es zum Sicherheitsmanagement, systematisch Regelungen zur Notfallplanung zu treffen. Es sind dabei im Kern folgende Regelungsebenen durch das Sicherheitsmanagement abzudecken:

- Ermittlung der vorhersehbaren Notfälle (Szenarien)
- Verfahrensweisen zur Erstellung von Alarm- und Gefahrenabwehrplänen auf der Basis der zu beachtenden Szenarien
- Erprobung und Überprüfung der Alarm- und Gefahrenabwehrpläne, insbes. durch Übungen
- Information der externen Gefahrenabwehrorganisationen

Die Alarm- und Gefahrenabwehrpläne schreiben damit diejenigen Verfahrensweisen fest, die alle bei unmittelbarer drohender Gefahr anzuwendende Maßnahmen betreffen.¹³⁵ Da die StörfallV nicht abschließend regelt, in welcher Weise der Betreiber diesen arbeitnehmer-, nachbar- und umweltschützenden Pflichten nachzukommen hat, besteht nach der Rechtsprechung des BAG für den Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bzw. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG auch ein Mitbestimmungsrecht bei der Erstellung der Alarm- und Gefahrenabwehrpläne.¹³⁶ Parallele Mitbestimmungsrechte sind im übrigen in der arbeitsrechtlichen Literatur sowohl für die Notfallplanung nach § 10 ArbSchG¹³⁷ als auch für die Gefahr- und Rettungspläne nach § 4 ArbStättV¹³⁸ allgemein anerkannt. Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bestehen weiter im Hinblick auf konkretisierende betriebliche Regelungen über Erprobung und Überprüfung der Alarm- und Gefahrenabwehrpläne. Zu denken ist neben der Festlegung konkreter Übungsintervalle (§ 10 Abs. 4 StörfallV normiert lediglich einen orientierenden Höchstwert von 3 Jahren) und sonstiger Anlässe für Übungen, z.B. an Regelungen über die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten für die Durchführung oder Regelung über eine Prioritätensetzung im Hinblick auf Bereiche, in denen vorrangig geprobt werden soll.

135 Pohle, Chemische Industrie, Umweltschutz, Arbeitsschutz, Anlagensicherheit, S. 670.

136 Pohle, Die Umweltschutzbeauftragten, 1992, S. 46 ff. (50).

137 Fitting § 87 Rz. 300; GK-Wiese § 87 Rz. 612; DKK-Klebe § 87 Rz. 188 b; Kittner/Pieper ArbSchR, § 10 Rz. 4a; Leube BB 2002, 302, 305; N. Fabricius BB 1997, 1254, 1257.

138 GK-Wiese § 87 Rz. 622.

Die Mitbestimmungsrechte bei der Notfallplanung erstrecken sich im Störfallrecht nicht nur auf die Regelungen zur Alarmplanung selbst, sondern auch auf die – erstmals gesetzlich angeordnete – Rechtspflicht zur Konsultation der Beschäftigten (§ 10 Abs. 3 StörfallV). Da auch insoweit verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung stehen, unterliegt die betriebliche Konkretisierung dieser Konsultationspflicht ebenfalls eindeutig dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.¹³⁹ Gerade in der Ausgestaltung dieser Beteiligungsverfahren besteht eine wichtige Chance zur Förderung des betrieblichen Gesundheitsschutzes, da die Beratungen über den jeweiligen Notfallplan eine ausführliche Information zu den jeweiligen Gefahren und Störfallrisiken voraussetzen und die Chance geben, aktuelle Fragen des Arbeits- und Umweltschutzes im Rahmen von Betriebs- bzw. Abteilungsversammlungen gemeinsam zu erörtern. Zu beachten ist, dass diese Konsultation unverzichtbar ist. Auch wenn der Betriebsrat umfassend gehört wird, besteht trotzdem die eindeutige Pflicht, auch die Beschäftigten – sowohl des Betriebsbereichs als auch der Fremdfirmen – rechtzeitig zu konsultieren.¹⁴⁰

Schließlich umfasst dieses Mitbestimmungsrecht auch Regelungen zur Konkretisierung der Rechtspflicht des Arbeitgebers zur Unterweisung der Beschäftigten über den Inhalt der Alarm- und Gefahrenpläne; hier gelten dieselben Grundsätze wie in der Diskussion zum Mitbestimmungsrecht bei Regelungen zur Unterweisung nach § 12 ArbSchG. Auch die betriebliche Konkretisierung dieser Rechtspflicht wird regelmäßig dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterstellt.¹⁴¹

XII. WEGE ZUR TRANSPARENTEM SICHERHEITSKOMMUNIKATION

Der Sicherheitsbericht enthält nicht nur eine technische Anlagenbeschreibung, sondern eine Bewertung und Abwägung der Risiken eines Störfalleintritts und eine Darstellung der zu ergreifenden Maßnahmen. Sowohl das Gebot einer effektiven Störfallvorsorge als auch das Recht des Betriebsrats zur rechtzeitigen Information gebieten daher, dass ihm bereits während der Erstellung des Sicherheitsberichts entsprechende Informationen zugeleitet werden, damit das Erfahrungswissen der Beschäftigten und der Betriebsräte rechtzeitig eingebracht werden kann. Im Hinblick auf die Ermittlung und Bewertung der Störfallgefahren biete wie oben ausgeführt das Mit-

139 HaKo-BetrVG-Kohte, § 87 Rz. 90.

140 Landmann/Rohmer/Hansmann, StörfallV § 10 Rz. 9.

141 Fitting § 87 Rz. 300; DKK-Klebe § 87 Rz. 188 b; N. Fabricius BB 1997, 1254, 1255.

bestimmungsverfahren nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG den rechtlichen Rahmen, um die Perspektive der Beschäftigten wirkungsmächtig einbringen zu können.

Da bei der Errichtung von Neuanlagen die Stellungnahme des Betriebsrates zum Sicherheitsbericht zwingend erforderlich ist, erscheint es sinnvoll, wenn er bereits in der Planungsphase nach seinen Möglichkeiten Einfluss auf die zukünftige Anlagensicherheit nimmt. Damit stellt sich die Frage, ob der Betriebsrat nicht nur ein Einsichtsrecht in den Sicherheitsbericht hat, sondern ob ihm darüber hinaus – also im Vorfeld – ein Mitwirkungsrecht bei der Erstellung des Sicherheitsberichts zusteht. Dies ist zu bejahen. Gemäß § 9 Abs. 1 Nr. 1 StörfallV n. F. ist ein Sicherheitsbericht zu erstellen, in dem dargelegt ist, dass ein Störfallverhinderungskonzept umgesetzt wurde und ein Sicherheitsmanagementsystem vorhanden ist. Dies bedeutet folglich, dass das auf dem Sicherheitsmanagementsystem basierende Konzept zur Verhinderung von Störfällen integraler Bestandteil des Sicherheitsberichts ist. Weil aber der Betriebsrat – wie die Untersuchung gezeigt hat – vielfältige Mitentscheidungsrechte bei der Ausgestaltung des Managementsystems hat (insbes. nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG), ist es nur konsequent, ihn bereits bei der Erstellung des Sicherheitsberichts hinzuzuziehen.

Hat demnach der Betriebsrat hinsichtlich zentraler Elemente der Erstellung des Sicherheitsberichts mitzuentcheiden, erscheint es zweckmäßig und praktikabel, wenn die Beteiligung des Betriebsrats in allen beteiligungspflichtigen Angelegenheiten bereits bei Erstellung des Sicherheitsberichts im Rahmen einer Betriebsvereinbarung festgeschrieben wird und die vereinbarten Vorgehensweise zugleich in die für den Sicherheitsbericht zu erstellenden Regelungen mit aufgenommen werden.

Weiterhin bietet auch die Norm des § 45 BetrVG eine kompatible Schnittstelle zur Umsetzung der Anforderungen der StörfallV im Arbeitsrecht. Die Informationen über betriebsbezogene Fragen des betrieblichen Umweltschutzes können sowohl zu den sozialpolitischen als auch zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten gezählt werden, die auf der Betriebsversammlung erörtert werden können,¹⁴² womit es sich anbietet, eine Berichterstattung durch den Störfallbeauftragten vornehmen zu lassen.¹⁴³

Werden somit durch das Inkrafttreten der StörfallV n. F. zahlreiche Beteiligungsrechte des Betriebsrats ausgelöst, muss dieser schließlich auch in der Lage sein, seine Rechte sachgerecht wahrzunehmen. Weiterbildungsveranstaltungen und

142 Vgl. hierzu GK-BetrVG-Weber, 8. Aufl. 2005, § 45 Rz. 16.

143 Obgleich diesem nach dem BImSchG keine ausdrückliche Aufklärungsfunktion zugewiesen ist, geht die Lit. doch zutreffend davon aus, dass sich eine solche wegen der Sachstruktur des Störfallrechts bereits aus der Pflicht des Störfallbeauftragten zur Hinwirkung auf die Anlagensicherheit ergibt. Siehe nur Landmann/Rohmer/Hansmann, BImSchG, 2005, § 58 b Rz. 4; GK-BImSchG-Böhm 2006, § 58 b Rz. 5.

Schulungen, die Kenntnisse über den Inhalt der Störfallverordnung, die Bedeutung eines Sicherheitsmanagementsystems für Betrieb und Beschäftigte, deren Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten sowie der in den Arbeitsschutz einbezogenen Leiharbeiter und Fremdfirmenbeschäftigten und mögliche Verhaltensalternativen des Betriebsrats vermitteln, sind deshalb als erforderlich im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG anzusehen.¹⁴⁴

Da der Betriebsrat zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben auch Fachliteratur zum neuen Störfallrecht benötigt, hat der Arbeitgeber ihm nach § 40 Abs. 2 BetrVG selbige dann zur Verfügung zu stellen, wenn sie für die Betriebsratsarbeit praktisch verwertbare Anleitungen und umsetzbare Informationen enthält. In diesen Fällen ist derartige Literatur deshalb erforderlich, damit der Betriebsrat im Bereich von störfallrechtlichen Maßnahmen seine gesetzlichen Beteiligungsrechte wahrzunehmen und auszuschöpfen in die Lage versetzt werden kann.¹⁴⁵

XIII. ERGEBNIS

Nach alledem erweisen sich die Instrumentarien der Betriebsverfassung für das Störfallrecht als ein wesentliches und wichtiges Instrument der nichtstaatlichen innerbetrieblichen Vorsorge. Die Pflicht zu umweltgerechter Betriebsorganisation kann folglich gerade durch abgestimmte, gemeinsame und rechtzeitige Beratungen zwischen Arbeitgeber, Betriebsrat und Wirtschaftsausschuss sowie Störfallbeauftragten umgesetzt werden. Erst hierdurch wird ermöglicht, Arbeitsverfahren und Abläufe präventiv störfallgerecht zu verwirklichen und den Anforderungen des in § 8 StörfallV niedergelegten Konzepts zur Verhinderung von Störfällen gerecht zu werden. Das seit dem Sommer 2001 reformierte Betriebsverfassungsrecht hat die Bedeutung des betrieblichen Umweltschutzes als Arbeitsfeld der Betriebsräte verdeutlicht, so dass damit ein weiterer Impuls gegeben ist, die vorhandenen Instrumente des Störfallrechts und der Betriebsverfassung im betrieblichen Alltag einzusetzen und zu koordinieren und damit zugleich den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz sichtbar zu fördern.

144 Däubler, in: Roth/Sander (Hrsg.) Ökologische Reform der Unternehmen, 1992, S. 136 ff. (147). Ähnlich insoweit Froschauer, Arbeitsrecht und Umweltschutz, 1994, S. 196. Siehe zum Begriff der »Erforderlichkeit« Fitting BetrVG, § 37 Rz. 149. Vgl. auch BAG, AP Nr. 115 zu § 37 BetrVG 1972. Ablehnend in diesem Zusammenhang wohl Merten, DB 1996, S. 90 ff. (93). Skeptisch auch P. Kothe, Das neue Umweltauditrecht, Rz. 106.

145 Zur Anerkennung einer Bildungsveranstaltung zum betrieblichen Umweltschutz als geeignet i.S.v. § 37 Abs. 7 BetrVG siehe BAG, EzA § 37 BetrVG 1972 Nr. 131 = NZA 1996, 934; zustimmend Kothe, JR 1997, S. 132; vgl. auch Froschauer, Arbeitsrecht und Umweltschutz, 1994, S. 198.

ANHANG I

Einflussmöglichkeiten des Betriebsrats

In der nachfolgenden Tabelle lassen sich die einzelnen Einflussnahmemöglichkeiten des Betriebsrats im Rahmen der Störfallvorsorge in Abhängigkeit von der Intensität der einzelnen Beteiligungsrechte wie folgt darstellen:

Beteiligungsmöglichkeiten	Normen des BetrVG	Anwendung auf die StörfallIV n. F.
<p align="center">Abschluss freiwilliger Betriebsvereinbarungen</p>	<p align="center">§ 88</p>	<p>In Betrieben, die kein erhöhtes Gefahrenpotential aufweisen, können zur Umsetzung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats auf dem Gebiet der Störfallvorsorge und zu den dafür erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen freiwillige Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.</p>
<p align="center">Qualifizierung der Betriebsräte</p>	<p align="center">§ 37 Abs. 6 und 7</p>	<p>Die Betriebsräte haben ein Teilnahmerecht an Fortbildungsveranstaltungen zu störfallrechtlichen Themen.</p>
<p align="center">Durchführung von Betriebs- und Abteilungsversammlungen</p>	<p align="center">§§ 43 Abs. 1 und 45</p>	<p>Ein Forum zur Erörterung störfallbezogener Fragen können auch Betriebs- und Abteilungsversammlungen bilden.</p>
<p align="center">Informationsrechte</p>	<p align="center">§§ 80 Abs. 1 Nr. 1 und 80 Abs. 2 S. 2, 90 Abs. 1 und 89 Abs. 2 S. 2</p>	<p>Da die Einführung des Störfallverhinderungskonzepts Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen hat, ist der Betriebsrat darüber zu unterrichten.</p> <p>Weil die Vorschriften der StörfallIV zumindest auch arbeitnehmerschützende Wirkung haben, hat der Betriebsrat die Durchführung dieser Normen mit zu überwachen.</p>

		<p>Inbesondere hat der Betriebsrat ein Einsichtsrecht in den zu erstellenden Sicherheitsbericht; auf sein Verlangen ist ihm eine Abschrift des Sicherheitsberichts zur Verfügung zu stellen.</p> <p>Weiterhin hat ihm der Betreiber eine Kopie jeder schriftlichen Störfallmitteilung an die zuständige Behörde zuzuleiten.</p>
Informationsrechte	§§ 89 Abs. 1 und 2 und 80 Abs. 3	<p>Der Betriebsrat hat sowohl die Möglichkeit des direkten Informationsaustausches mit den zuständigen Behörden als auch das Recht auf Hinzuziehung von Sachverständigen</p>
Beratungsrecht	§ 89 Abs. 2	<p>Weil störfällrechtliche Fragen zugleich den Arbeitsschutz betreffen, folgt daraus die Pflicht des Arbeitgebers, den Betriebsrat hinzuzuziehen.</p>
Beratungsrecht	§ 90 Abs. 1 Nr. 3	<p>Wenn Planungen von Baumaßnahmen, von technischen Anlagen, von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen etc. zur Umsetzung der störfällrechtlichen Vorgaben erforderlich sind, ist der Betriebsrat darüber zu informieren und sind mit ihm die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer und die vorgesehenen Arbeits- und Verfahrensanweisungen zu beraten.</p>

Beteiligungsmöglichkeiten (Fortsetzung)	Normen des BetrVG (Fortsetzung)	Anwendung auf die Störfälle n. F. (Forts.)
Beratungsrecht	§ 96 Abs. 1	Die adäquate Umsetzung des Störfallverhinderungskonzepts erfordert die Durchführung von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen. Der Betriebsrat kann hierzu Vorschläge unterbreiten, die der Arbeitgeber mit ihm zu beraten hat.
Beratungsrecht	§ 97	Der Betriebsrat kann in die Beratung mit dem Arbeitgeber über die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur beruflichen Bildung, über die Einführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Bildungsveranstaltungen Vorschläge in Bezug auf eine verstärkte Störfallsensibilisierung einbringen.
Beratungsrecht	§ 106 Abs. 1 und 3	Da die Einführung und Umsetzung des Konzepts zur Verhinderung von Störfällen die Interessen der Beschäftigten tangiert, ist der Wirtschaftsausschuss darüber zu unterrichten und ist mit ihm darüber zu beraten.
Beratungsrecht	§ 111	Da die erstmalige Einführung und Umsetzung des Konzepts zur Störfallverhinderung auf Grundlage des Sicherheitsmanagementsystems eine Änderung der Betriebsorganisation erfordert, kann es sich um eine Betriebsänderung handeln, so dass die geplanten Maßnahmen dem Betriebsrat mitzuteilen und mit ihm zu beraten sind.

<p>Initiativrechte</p>	<p>§§ 80 Abs. 1 Nr. 2 und 85</p>	<p>Weil störfallschützende Maßnahmen der Belegschaft dienen, kann der Betriebsrat eigene Vorstellungen zu deren Verwirklichung beantragen</p> <p>Beschweren sich Arbeitnehmer in Störfallschutzangelegenheiten, kann der Betriebsrat beim Arbeitgeber auf Abhilfe dringen.</p>
<p>Mitbestimmungsrechte</p>	<p>§ 87 Abs. 1 Nr. 1, Nr. 7 und Nr. 12</p>	<p>Weil insbesondere die zu etablierende Notfallplanung, die aufzustellenden Regelungen über die bei Betriebsstörungen zu treffenden Schutz-vorkehrungen, die Festlegung der Kompetenzen des Störfallbeauftragten, die bei der Festlegung der technischen Schutzmaßnahmen aufzustellenden Bedien- und Sicherheitsanweisungen sowie die Festlegung der Verantwortungsbereiche des zur Störfallverhinderung einbezogenen Personals umfangreiche Organisationsentscheidungen, die einen Bezug zu Arbeits- und Gesundheitsschutzfragen aufweisen, erfordern, besteht insoweit ein Mitbestimmungsrecht.</p> <p>Auch die Aufstellung und Umsetzung der Alarm- und Gefahrabwehrpläne betrifft sowohl Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer als auch Arbeits- und Gesundheitsschutzfragen. Die entsprechenden Maßnahmen entfalten eine Schutzwirkung zugunsten der Arbeitnehmer, so dass insoweit ebenfalls ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht besteht.</p> <p>Ein solches Mitbestimmungsrecht besteht auch, wenn der Betriebsrat Fragen der Störfallvorsorge in das betriebliche Vorschlagswesen integrieren will.</p>

Beteiligungsmöglichkeiten (Fortsetzung)	Normen des BetrVG (Fortsetzung)	Anwendung auf die StörfallIV n. F. (Fortst.)
<p>Mitbestimmungsrecht</p>	<p>§§ 92 Abs. 2 i.V.m. 95 Abs. 1</p>	<p>Da bei der Festlegung der Verantwortungsbereiche des zur Störfallverhinderung einzubeziehenden Personals nicht nur deren Aufgabenfelder, sondern auch die erforderlichen Qualifikationsparameter zu konkretisieren sind, kann es sich im Einzelfall um mitbestimmungspflichtige Auswahlrichtlinien handeln.</p>
<p>Mitbestimmungsrecht</p>	<p>§§ 94 Abs. 1 i.V.m. 87 Abs. 1 Nr. 6</p>	<p>Die Überprüfung und laufende Fortschreibung des Sicherheitsmanagementsystems erfordert eine umfassende EDV-gestützte Dokumentation der Prüfmaßnahmen im Sicherheitsbericht. Dabei wird es notwendigerweise zur Erstellung von Checklisten und Fragebögen kommen. Hinsichtlich des Inhalts und der Verwendung der in die Fragebögen einbezogenen personengebundenen Daten hat der Betriebsrat mitzuentcheiden.</p>
<p>Mitbestimmungsrecht</p>	<p>§ 98 Abs. 1, 3 und 5</p>	<p>Bei der Festlegung der Verantwortungsbereiche des zur Störfallverhinderung einbezogenen Personals und der entsprechenden Personalschulung hat der Betriebsrat hinsichtlich der Bestimmung der Inhalte und des Umfangs der Fortbildungsmaßnahmen und der zu vermittelnden Kenntnisse, der zeitlichen Dauer und Lage dieser Veranstaltungen, der Methoden der Wissensvermittlung sowie der Auswahl des Teilnehmerkreises ein Mitbestimmungsrecht.</p> <p>Der Betriebsrat kann Vorschläge für die Teilnahme von Arbeitnehmern an bestimmten Störfallschulungsmaßnahmen machen, um möglichst vielen Beschäftigten eine entsprechende Bildungsmaßnahme zum Störfallschutz zukommen zu lassen.</p>

CHECKLISTE ZUR ERMITTLUNG DES HANDLUNGSBEDARFS DES BETRIEBSRATS

1. Phase: Informationen sammeln

- Gibt es im Betrieb Anlagen und Einrichtungen, die unter die Störfallverordnung fallen können?
- Sind in diesen Anlagen in der Vergangenheit Betriebsstörungen bzw. Störfälle aufgetreten?
- Gibt es für diese Anlagen Gefährdungsabschätzungen und Sicherheitsanalysen?
- Sind diese Dokumentationen auf aktuellem Stand und dem Betriebsrat bekannt?
- Gibt es für diese Anlagen betriebliche Gefahrabwehrpläne?
- Sind diese den Beschäftigten – einschließlich der Fremdfirmen – bekannt und jederzeit zugänglich?
- Werden die Beschäftigten – einschließlich der Fremdfirmen – regelmäßig zum Verhalten bei nicht bestimmungsgemäßigem Betrieb geschult?
- Gibt es regelmäßige Übungen für Störfälle?
- Wer hat im Management für die Störfallvorsorge welche Zuständigkeit, Aufgaben und Kompetenzen?
- Wie sehen die bisherigen Aktivitäten und Organisationsstrukturen in der betrieblichen Störfallvorsorge aus?
- Welche Maßnahmen hat das Unternehmen für die Einführung des Sicherheitsmanagementsystems geplant?
- Welche Auswirkungen könnten diese Maßnahmen auf den betrieblichen Alltag, die Arbeitsplatzgestaltung, die Arbeitsabläufe und das Arbeitsumfeld der betroffenen Beschäftigten haben?
- Welche Qualifikationsmaßnahmen sind für welche Teilnehmer geplant?
- Wie setzt sich der Personenkreis zusammen?
- Wie ist seitens der Geschäftsleitung die Beteiligung des Betriebsrats vorgesehen?

2. Phase: Hilfe und Unterstützung einholen

- Welche Unterstützung kann von der Gewerkschaft bezogen werden?
- Welche Beratungseinrichtung kann noch zur Unterstützung herangezogen werden?
- Gibt es einen Störfallbeauftragten und wer ist das?
- Welche anderen betrieblichen Umweltbeauftragten gibt es außerdem?

3. Phase: Belegschaft informieren

- Auf welchem Wege soll die Belegschaft über das zu etablierende Sicherheitsmanagementsystem informiert werden (Betriebszeitung, Intranet, Schwarzes Brett, Broschüren, Faltblätter etc.)?
- Wie und in welcher Form lässt sich das Thema Störfallvorsorge auf der Betriebs- oder Abteilungsversammlung erörtern?
- Kann dazu neben dem Störfallbeauftragten ein externer Experte hinzugezogen werden?

4. Phase: Eigene Interessen formulieren

- Welche störfallsensiblen Bereiche gibt es aus Sicht des Betriebsrats im Unternehmen?
- Welche Verbesserungsmöglichkeiten soll es geben?
- Welche Politik soll in Bezug auf Fremdfirmen und Leiharbeit betrieben werden?
- Welche Vorstellungen hat der Betriebsrat zur Organisation der Wartung und Reparatur?
- Sollen Anforderungsprofile und quantitative Besetzungsregelungen formuliert werden?
- In welcher Form und mit welcher Intensität können die Beschäftigten und der Betriebsrat bei der Entscheidungsfindung beteiligt werden?
- Wie soll die vorgeschriebene Beteiligung der Beschäftigten an der Aufstellung von Notfallplänen organisiert werden?

5. Phase: Innerbetriebliche Strukturen prüfen bzw. schaffen

- Wie erfolgte in der Vergangenheit die Kommunikation zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung?
- Besteht die Möglichkeit, im Arbeitsschutzausschuss zusammen mit der Geschäftsleitung und den Fachkräften die Fragen der Störfallvorsorge und des Sicherheitsmanagementsystems zu beraten?
- Existiert bereits ein betriebliches Störfallmanagementteam?
- In welcher Form soll die Beteiligung des Betriebsrats hieran erfolgen (Beobachter, Berater, Entscheidungsträger)?
- Wer soll diese Funktion ausfüllen und wie kann dieses Beteiligungsrecht gesichert werden?
- Welche zusätzlichen Qualifikationen benötigt der Betriebsrat, um sich an der Einführung des Sicherheitsmanagementsystems zu beteiligen?
- Wer kann und will sich in welcher Form mit Störfallfragen auseinandersetzen (Festlegung der einzelnen Verantwortlichkeiten)?
- Soll ein Störfallausschuss zur Unterstützung des Betriebsrats eingerichtet werden?
- Welche Beschäftigten und andere Fachleute könnten darin mitarbeiten (Mobilisierung des internen Sachverstandes)?
- Besteht ein Bedarf an Fortbildungen für Mitglieder des Betriebsrats nach § 37 Abs. 6 BetrVG?

6. Phase: Eigene Vorschläge einbringen

- Für welche Abschnitte des betrieblichen Sicherheitsmanagementsystems will der Betriebsrat eigene Vorschläge einbringen?
- Welche Vorschläge hat der Betriebsrat für die Qualifizierung und Mitwirkung der Beschäftigten innerhalb der Störfallvorsorge?

7. Phase: Vereinbarungen mit der Geschäftsleitung treffen

- Wieweit reicht die freiwillige Bereitschaft des Unternehmens, den Betriebsrat am Sicherheitsmanagementsystem zu beteiligen?
- Wie kann diese Bereitschaft gefördert werden?

- In welcher Form lassen sich Vereinbarungen mit der Geschäftsleitung treffen?
Kommt eine Anrufung der Einigungsstelle hinsichtlich einzelner Fragen in Betracht?
- Sollte eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden oder gab es in der Vergangenheit andere Formen, wie mit der Geschäftsleitung bestimmte Verabredungen getroffen wurden?

In der edition der Hans-Böckler-Stiftung sind bisher erschienen:

Nr.	Autor/Titel	€	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
50	<i>Peter Kalkowski/Matthias Helmer/ Otfried Mickler</i> Telekommunikation im Aufbruch	10,23	13050	3-935145-22-5
51	<i>Dunja M. Mohr</i> Lost in Space: Die eigene wissen- schaftliche Verortung in und außerhalb von Institutionen	14,32	13051	3-935145-23-3
53	<i>Wolfhard Kohte</i> Störfallrecht und Betriebsverfassung	10,23	13053	3-935145-25-X
54	<i>Manfred Deiß/Eckhard Heidling</i> Interessenvertretung und Expertenwissen	13,29	13054	3-935145-28-4
55	<i>Herbert Bassarak/Uwe Dieter Steppuhn (Hrsg.)</i> Angewandte Forschung und Entwicklung an Fachhochschulen in Bayern	15,00	13055	3-935145-29-2
56	<i>Herbert Bassarak/Uwe Dieter Steppuhn (Hrsg.)</i> Angewandte Forschung und Entwicklung an Fachhochschulen Sozialer Arbeit	23,00	13056	3-935145-30-6
57	<i>Heide Pfarr (Hrsg.)</i> Ein Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft	12,00	13057	3-935145-31-4
58	<i>Stefan Eitenmüller</i> Reformoptionen für die gesetzliche Rentenversicherung	15,00	13058	3-935145-32-2
59	<i>Bernd Kriegesmann/Marcus Kottmann</i> Neue Wege für Personalanpassungen in der Chemischen Industrie	10,00	13059	3-935145-33-0
60	<i>Hans-Böckler-Stiftung/DGB-Bundesvorstand</i> Welthandelsorganisation und Sozialstandards	7,00	13060	3-935145-34-9
61	<i>Renate Büttner/Johannes Kirsch</i> Bündnisse für Arbeit im Betrieb	11,00	13061	3-935145-35-7
62	<i>Elke Ahlers/Gudrun Trautwein-Kalms</i> Entwicklung von Arbeit und Leistung in IT-Unternehmen	9,00	13062	3-935145-36-5
63	<i>Thomas Fritz/Christoph Scherrer</i> GATS 2000. Arbeitnehmerinteressen und die Liberalisierung des Dienstleistungshandels	12,00	13063	3-935145-37-3
64	<i>Achim Truger/Rudolf Welz Müller</i> Chancen der Währungsunion – koordinierte Politik für Beschäftigung und moderne Infrastruktur	13,00	13064	3-935145-38-1
65	<i>Martin Sacher/Wolfgang Rudolph</i> Innovation und Interessenvertretung in kleinen und mittleren Unternehmen	19,00	13065	3-935145-39-X

Nr.	Autor/Titel	€	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
66	<i>Volker Meinhardt/Ellen Kirner/ Markus Grabka/Ulrich Lohmann/Erika Schulz</i> Finanzielle Konsequenzen eines universellen Systems der gesetzlichen Alterssicherung	12,00	13066	3-935145-40-3
67	<i>Thomas Ebert</i> Langfrist-Arbeitszeitkonten und Sozialversicherung	12,00	13067	3-935145-41-1
68	<i>Jan Priewe unter Mitarbeit von Christoph Scheuplein und Karsten Schuldt</i> Ostdeutschland 2010 – Perspektiven der Innovationstätigkeit	23,00	13068	3-935145-42-X
69	<i>Sylke Bartmann/Karin Gille/Sebastian Haunss</i> Kollektives Handeln	30,00	13069	3-935145-43-8
70	<i>Bernhard Nagel</i> Mitbestimmung in öffentlichen Unter- nehmen mit privater Rechtsform und Demokratieprinzip	12,00	13070	3-935145-44-6
72	<i>Eva Kocher</i> Gesetzentwurf für eine Verbandsklage im Arbeitsrecht	12,00	13072	3-935145-46-2
73	<i>Hans-Böckler-Foundation (ed.)</i> Future Works	10,00	13073	3-935145-47-0
74	<i>Reinhard Schüssler/Claudia Funke</i> Vermögensbildung und Vermögensverteilung	16,00	13074	3-935145-48-9
75	<i>Ingrid Ostermann (Hrsg.)</i> Perspektive: GLOBAL! Inter-nationale Wissenschaftlerinnenkooperationen und Forschung	20,00	13075	3-935145-49-7
76	<i>Christine Schön</i> Betriebliche Gleichstellungspolitik	12,00	13076	3-935145-50-0
77	<i>Volker Korthäuer/Marius Tritsch</i> US-Cross-Border-Lease	8,00	13077	3-935145-51-9
78	<i>Jörg Towara</i> Tarifvertragliche Regelungen zur Teilzeitarbeit	8,50	13078	3-935145-52-7
79	<i>Anja Riemann</i> Auswertung und Darstellung gesetzlicher Bestimmungen zur Teilzeitarbeit	8,00	13079	3-935145-53-5
80	<i>Heide Pfarr/Elisabeth Vogelheim</i> Zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit	12,00	13080	3-935145-56-X
81	<i>Wilfried Kruse/Daniel Tech/Detlev Ullenbohm</i> Betriebliche Kompetenzentwicklung. 10 Fallstudien zu betrieblichen Vereinbarungen	12,00	13081	3-935145-57-8

Nr.	Autor/Titel	€	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
82	<i>Stefan Bach/Bernd Bartholmai</i> Perspektiven der Vermögensbesteuerung in Deutschland	12,00	13082	3-935145-58-6
83	<i>Charlotte Wahler (Hrsg.)</i> Forschen mit Geschlecht? Zwischen Macht und Ohnmacht: Frauen in der Wissenschaft	20,00	13083	3-935145-59-4
84	<i>Henry Schäfer</i> Sozial-ökologische Ratings am Kapitalmarkt	16,00	13084	3-935145-60-8
85	<i>Maliszewski/Neumann</i> Bündnisse für Arbeit – Best Practice aus Ländern und Regionen	14,00	13085	3-935145-61-1
86	<i>Matthias Müller</i> International Accounting Standards	9,00	13086	3-935145-62-4
87	<i>Arno Prangenberg</i> Grundzüge der Unternehmensbesteuerung	8,00	13087	3-935145-63-2
88	<i>Klaus Jacobs/Jürgen Wasem</i> Weiterentwicklung einer leistungsfähigen und solidarischen Krankenversicherung unter den Rahmenbedingungen der europäischen Integration	12,00	13088	3-935145-64-0
89	<i>Thomas Schönwälder</i> Begriffliche Konzeption und empirische Entwicklung der Lohnnebenkosten in der Bundesrepublik Deutschland – eine kritische Betrachtung	25,00	13089	3-935145-65-9
90	<i>Helene Mayerhofer</i> Handbuch Fusionsmanagement Personalpolitische Aufgaben im Rahmen von Fusionen	10,00	13090	3-935145-66-7
91	<i>Helene Mayerhofer</i> Handbuch Fusionsmanagement Fusionsbedingte Integration verschiedener Organisationen	10,00	13091	3-935145-67-5
92	<i>Hans-Erich Müller</i> Handbuch Fusionsmanagement Übernahme und Restrukturierung: Neuausrichtung der Unternehmensstrategie	8,00	13092	3-935145-68-3
93	<i>Christian Timmreck</i> Handbuch Fusionsmanagement Unternehmensbewertung bei Mergers & Acquisitions	10,00	13093	3-935145-69-1
94	<i>Volker Korthäuer, Manuela Aldenhoff</i> Handbuch Fusionsmanagement Steuerliche Triebfedern für Unternehmensumstrukturierungen	6,00	13094	3-935145-70-5
95	<i>Dieter Behrendt</i> Ökologische Modernisierung: Erneuerbare Energien in Niedersachsen	11,00	13095	3-935145-73-X

Nr.	Autor/Titel	€	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
96	<i>Uwe Wilkesmann/Ingolf Rascher</i> Wissensmanagement – Analyse und Handlungsempfehlungen	12,00	13096	3-935145-71-3
97	<i>Tanja Klenk/Frank Nullmeier</i> Public Governance als Reformstrategie	12,00	13097	3-935145-72-1
98	<i>Reiner Hoffmann/Otto Jacobi/Berndt Keller/ Manfred Weiss (eds.)</i> European Integration as a Social Experiment in a Globalized World	14,00	13098	3-935145-74-8
99	<i>Angelika Bucerius</i> Alterssicherung in der Europäischen Union	25,00	13099	3-935145-75-6
100	<i>Werner Killian/Karsten Schneider</i> Die Personalvertretung auf dem Prüfstand	12,00	13100	3-935145-76-4
102	<i>Susanne Felger/Angela Paul-Kohlhoff</i> Human Resource Management	15,00	13102	3-935145-78-0
103	<i>Paul Elshof</i> Zukunft der Brauwirtschaft	16,00	13103	3-935145-79-9
104	<i>Henry Schäfer/Philipp Lindenmayer</i> Sozialkriterien im Nachhaltigkeitsrating	19,00	13104	3-935145-80-2
107	<i>Axel Olaf Kern/Ernst Kistler/Florian Mamberer/ Ric Rene Unteutsch/Bianka Martolock/ Daniela Wörner</i> Die Bestimmung des Leistungskataloges in der gesetzlichen Krankenversicherung	18,00	13107	3-935145-84-5
108	<i>Dea Niebuhr/Heinz Rothgang/Jürgen Wasem/ Stefan Greß</i> Die Bestimmung des Leistungskataloges in der gesetzlichen Krankenversicherung	28,00	13108	3-935145-85-3
109	<i>Yasmine Chahed/Malte Kaub/Hans-Erich Müller</i> Konzernsteuerung börsennotierter Aktiengesellschaften in Deutschland	14,00	13109	3-935145-86-1
110	<i>Klaus Löbbe</i> Die europäische Chemieindustrie	25,00	13110	3-935145-87-X
113	<i>Uwe Fachinger, Anna Frankus</i> Selbstständige im sozialen Abseits	13,00	13113	3-935145-90-X
114	<i>Frank Havighorst</i> Jahresabschluss von Krankenhäusern	14,00	13114	3-935145-91-8
115	<i>Achim Sollanek</i> Versicherungsbilanzen nach deutschem Handelsrecht	10,00	13115	3-935145-92-6
120	<i>Andreas Boes, Michael Schwemmler unter Mitarbeit von Ellen Becker</i> Herausforderung Offshoring	15,00	13120	3-935145-97-7

**Bestellungen
bitte unter
Angabe der
Bestell-Nr. an:**



Kreuzbergstraße 56
40489 Düsseldorf
Telefax: 02 11 / 408 00 90 40
E-Mail: mail@setzkasten.de

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen, Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Strukturpolitik, Mitbestimmung, Erwerbsarbeit, Kooperativer Staat und Sozialpolitik. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Im Magazin »Mitbestimmung« und den »WSI-Mitteilungen« informiert die Stiftung monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der homepage www.boeckler.de bietet sie einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefax: 0211/7778 - 225
www.boeckler.de

**Hans Böckler
Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

