

Inhaltsverzeichnis

A. BETRIEBSVERFASSUNGSRECHTLICHER UMWELTSCHUTZ.....	1
I. Die BetrVG-Novelle 2001	2
II. Die Systematik der Information- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats	3
III. Die Bedeutung der Beteiligung der Beschäftigten im Umweltrecht.....	6
IV. Die synthetische Sicht des betrieblichen Umweltschutzes	8
B. UNMITTELBARE BETROFFENHEIT VON ARBEITNEHMERINTERESSEN DURCH DIREKTE WECHSELWIRKUNGEN VON UMWELTSCHUTZ UND BETRIEBLICHEM ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ	9
I. Die exemplarische Bedeutung des Störfallrechts	10
II. Die Parallelität arbeits- und umweltorganisationsrechtlicher Pflichten.....	12
III. Arbeits- und Umweltschutz: Wechselwirkungen und Differenzierungen	14
C. BETEILIGUNG DES BETRIEBSRATS IM TÄTIGKEITSBEZOGENEN UMWELTSCHUTZ.....	16
I. Produktionsbezogene Aspekte	16
II. Organisationsbezogene Aspekte	17
1. Das Abfallwirtschaftskonzept (§ 19 KrW-/AbfG).....	17
2. Die umweltrechtlichen Betriebsbeauftragten.....	18
III. Beteiligung als Querschnittsaufgabe	19
D. BETEILIGUNG DES BETRIEBSRATS IM MARKTBEZOGENEN UMWELTSCHUTZ.....	22
E. DAS UMWELTMANAGEMENTSYSTEM EMAS - INTEGRIERTER UMWELTSCHUTZ.....	23

Betrieblicher Umweltschutz - keine Terra incognita

Vor fast genau 10 Jahren entwickelte wohl als erster Michael Kloepfer die juristische Kategorie des betrieblichen Umweltschutzes¹. An verschiedenen Beispielen führte er vor, dass das klassische staatliche aufsichtsorientierte Umweltrecht an gewisse Grenzen gestoßen sei und dass die notwendige Verbesserung des Umweltschutzes besser zu erreichen sei, wenn auch Unternehmen als Subjekte des Umweltschutzes agieren.

Dieses Ziel lässt sich am ehesten erreichen, wenn die Entwicklung betrieblicher Strategien gefördert wird. Gerade dazu ist das Betriebsverfassungsrecht besonders gut geeignet, weil es den Beteiligten einen Handlungsrahmen zur Verfügung stellt, der die Einbeziehung der Beschäftigten in eine solche durch betriebliche Aktivitäten gekennzeichnete betriebliche Umweltschutzpolitik ermöglicht.

A. Betriebsverfassungsrechtlicher Umweltschutz

Das Betriebsverfassungsrecht regelt die Beteiligung der Arbeitnehmer und des Betriebsrats als betrieblicher Interessenvertretung an der innerbetrieblichen Entscheidungsfindung. Das BetrVG konkretisiert das Ziel der Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Repräsentanten, indem es Verfahrensregeln normiert und die konkrete Entscheidungsfindung, in Abhängigkeit von den jeweiligen sachlichen Themen und den betroffenen Arbeitnehmerinteressen, in ein gestuftes System von Informations- und Mitwirkungsrechten bis hin zur gleichberechtigten Mitbestimmung einordnet.² Auch ohne ausdrückliche Regelungen war es schon vor der Novelle des BetrVG im Jahre 2001 in Judikatur³ und Literatur⁴ weitgehend Konsens, dass in nicht wenigen Fällen Fragen des Umweltschutzes und des Umweltrechts eine betriebsverfassungsrechtliche Dimension haben. In einigen Betrieben wurden bereits bemerkenswerte Vereinbarungen getroffen.⁵

Zu den grundlegenden Zielen der BetrVG-Novelle 2001 gehörte die explizite Einbeziehung des Umweltschutzes und des Umweltschutzrechtes in die Betriebsverfassung. Diese Verankerung wurde in der Regierungsbegründung als eines der grundlegenden Ziele der neuen Betriebsverfassung hervorgehoben, damit auf diese Weise das Wissen, das an jedem Arbeitsplatz im Betrieb vorhanden sei, durch den Betriebsrat zum Abbau von Umweltbelas-

¹ Kloepfer DB 1993, 1125 ff.

² Hierzu auch Kohte, Festschrift Däubler, 1999, S. 639 ff. (640); eingehend mit Blick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz, Faber, Die arbeitsschutzrechtlichen Grundpflichten, 2003, S. 342 ff.

³ BAG AP 115 zu § 37 BetrVG 72 ; dazu Faber ZUR 1996, 328 ff; Kohte JR 1997, 132; Gutzeit SAE 1997, 88, 92 ff.

⁴ Froschauer, Arbeitsrecht und Umweltschutz 1994, S. 160 ff. ; Meißner/Schran, AiB 1991, 475; Trümner AiB 1991, 522

⁵ Salje BB 1988, 73 ff; E. Schmidt, WSI-Mitteilungen 1998, 535 ff; ausführlich Leittretter, Betrieblicher Umweltschutz 1999

tungen und zum Ausbau umweltschonender Produktionstechniken und -verfahren zu Gunsten des Betriebes eingebracht werden könne, ohne dass dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei Investitionsentscheidungen eingeräumt werde⁶. Um dieses Ziel zu erreichen, wurde ein Bündel von Maßnahmen in den Gesetzentwurf aufgenommen, der wenig später von Bundestag und Bundesrat akzeptiert wurde.

I. Die BetrVG-Novelle 2001

Diese Nutzung und Mobilisierung betrieblichen Wissens für den betrieblichen Umweltschutz soll dadurch gefördert werden, dass in § 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG zu den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrates die Förderung des betrieblichen Umweltschutzes aufgenommen wurde. Als wichtige Konsequenz wurde daraus abgeleitet, dass Arbeitgeber und Betriebsrat nach § 88 Nr. 1a BetrVG Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes zum Gegenstand freiwilliger Betriebsvereinbarungen machen könnten.

Ein weiterer Teil des Maßnahmenbündels betrifft die Schaffung und Realisierung betrieblicher Sicherheitskommunikation. Dazu wird der betriebliche Umweltschutz zunächst in die Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat aufgenommen; die Dimension dieser Fragen wird daran deutlich, dass sie teilweise auch in § 106 Abs. 3 Nr. 5a BetrVG zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten gerechnet werden, die vom Wirtschaftsausschuss gemeinsam zu beraten sind⁷. Konsequenz werden daher die Fragen des Umweltschutzes im Unternehmen einbezogen in den Bericht des Unternehmers, den dieser nach § 53 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG auf der Betriebsräteversammlung über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens gibt. Ebenso wird der Bericht des Arbeitgebers über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Betriebs, der mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Betriebsversammlung nach § 43 Abs. 2 BetrVG gegeben wird, um einen Bericht über den betrieblichen Umweltschutz ergänzt.

Umweltschutz ist immer zugleich auch rechtlich regulierter Schutz, so dass der Arbeitgeber den Betriebsrat nach § 89 Abs. 2 S. 2 BetrVG bei allen in Zusammenhang mit dem betrieblichen Umweltschutz stehenden Besichtigungen und Fragen hinzuzuziehen hat und unverzüglich die den betrieblichen Umweltschutz betreffenden Auflagen und Anordnungen der zuständigen Stellen mitzuteilen hat. Im Referentenentwurf war noch eine engere Kooperation zwischen Betriebsrat und Umweltbehörden vorgesehen worden; die breite Kritik in der öffentlichen Debatte hat Bundesregierung und Bundestag veranlasst, diesen Teil der Kommunikation präziser zu fassen und die Information über behördliche Auflagen in das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu integrieren und keine betriebsverfassungsrechtliche⁸ Kommunikation zwischen Betriebsrat und Umweltbehörden zu eröffnen, während für das Arbeitsschutzrecht eine solche Kommunikation zwischen Betriebsrat und Behörden bewusst

⁶ BT-DS 14/5741, S. 26; ebenso Engels/Trebinger/Löhr-Steinhaus DB 2001, 532, 541

⁷ Dazu bereits Kohte, FS Däubler S 639, 646

⁸ Selbstverständlich können die Umweltbehörden im Rahmen der Amtsermittlung nach § 24 VwVfG den Betriebsrat anhören; vgl. Lübke-Wolf, Modernisierung des Umweltordnungsrechts, 1996, S. 199

vorgesehen ist und im übrigen auch durch Gemeinschaftsrecht (Art. 11 Abs. 6 RL 89/391)⁹ verlangt wird.

Die damit explizit geschaffenen Rechte und Pflichten des Betriebsrates im betrieblichen Umweltschutz greifen in ihren Wirkungen wesentlich weiter, da vor allem die Norm des § 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG den Betriebsrat berechtigt, Fragen des betrieblichen Umweltschutzes in seine Schulungsplanung nach § 37 BetrVG zu integrieren, Informations- und Arbeitsmaterial zum betrieblichen Umweltschutz in die nach § 40 BetrVG zur Verfügung zu stellende Sachmittel aufzunehmen und dieses Thema in die betriebliche Kommunikation nach § 45 BetrVG einzufügen. Damit wird betrieblicher Umweltschutz auch funktional verstanden und als integrierter Teil in verschiedenen betriebsverfassungsrechtlichen Aktivitäten sowohl des Arbeitgebers als auch des Betriebsrates anerkannt. Man kann daher zusammenfassend von einer neuen „Querschnittsaufgabe“ des Betriebsrats sprechen.¹⁰

II. Die Systematik der Information- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats

Der oben gegebene Überblick hat gezeigt, dass die Bestimmungen zum betrieblichen Umweltschutz im BetrVG 2001 ausschließlich Informations- und Mitwirkungsrechte konstituieren; Mitbestimmungsrechte im klassischen Sinn sind durch diese Normen nicht geschaffen worden. Im Vorfeld war teilweise die Schaffung eines Mitbestimmungsrechts, das sich an § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG anlehnt, verlangt worden. In der Literatur war dieser Vorschlag auf überwiegende Kritik gestoßen, da das Schwergewicht des heutigen betrieblichen Umweltschutzes inzwischen in personellen, organisatorischen und strukturellen Maßnahmen besteht, die nur schwerlich in das System sozialer Mitbestimmungsrechte integriert werden könnten¹¹. Dementsprechend definiert § 89 Abs. 3 BetrVG als betrieblichen Umweltschutz i. S. d. BetrVG alle personellen und organisatorischen Maßnahmen sowie alle die betrieblichen Bauten, Räume, technischen Anlagen, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe und Arbeitsplätze betreffenden Maßnahmen, die dem Umweltschutz dienen.

Diese Bestimmung wurde von verschiedenen Autoren im Gesetzgebungsverfahren kritisiert. Es wurde vor allem eingewandt, dass diese Definition zu "unbestimmt", „inhaltsleer“ und zu weit gefasst sei¹². Der Begriff des betrieblichen Umweltschutzes bedürfe daher bereits aus sprachlichen Gründen einer engen Auslegung. Andere Autoren verlangten eine solche Auslegung, da andernfalls der Betriebsrat unzulässigerweise über Investitionsentscheidungen mitbestimmen könne¹³ bzw. eine originär politische Aufgabe übernehme, die

⁹ HaKo-BetrVG/Kohte § 89 Rz. 25

¹⁰ So Hako-BetrVG/Kohte § 80 Rz. 43; vgl. Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt (FKHES) BetrVG 21. Aufl. 2002 § 80 Rz. 46

¹¹ So Kohte, FS für Däubler 1999, S. 639, 651

¹² So z.B. Richardi/Thüsing BetrVG 8. Aufl. 2002 § 80 Rz. 45

¹³ So Rieble ZIP 2001, 133, 140

ihm verschlossen sein müsse¹⁴ bzw. eine seinen Aufgaben fremde "originär verwaltungsrechtliche Aufgabe" wahrnehmen solle¹⁵.

Als Konsequenz aus diesem Vorverständnis wurde argumentiert, dass der betriebliche Umweltschutz auf Angelegenheiten beschränkt werden müsse, die auf das einzelne Arbeitsverhältnis bezogen seien¹⁶, denn der Betriebsrat sei nur für die Angelegenheiten zuständig, die dem Schutz der einzelnen Arbeitnehmer dienen.

Inzwischen ist der Pulverdampf des Gesetzgebungsverfahrens verraucht; die neuere systematische Diskussion hat diese Ansätze nur teilweise aufgegriffen¹⁷. Überwiegend wird inzwischen eine solche Restriktion abgelehnt¹⁸ oder zumindest eine deutliche Modifikation vorgeschlagen¹⁹.

Eine systematisch korrekte Lösung lässt sich nach meiner Ansicht nur finden, wenn die neuen Regelungen zum betrieblichen Umweltschutz in die Systematik des Betriebsverfassungsrechts integriert werden. In diesem Gesetz befindet sich eine deutliche Abstufung von Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten. Daraus leitet sich zugleich auch eine inhaltliche Differenzierung ab, denn Mitbestimmungsrechte sind regelmäßig auf die Teilhabe sowie den kollektiven Schutz der Arbeitnehmer bezogen, während Informations- und Mitwirkungsrechte einen breiteren Anwendungsbereich bieten. Das in § 80 Abs. 2 BetrVG normierte allgemeine Informationsrecht dient einerseits der Klärung der Voraussetzungen von Mitbestimmungsrechten und ist insoweit auch auf den Schutz der jeweiligen betrieblichen Arbeitnehmer bezogen²⁰. Zum anderen dienen aber Informations- und Mitwirkungsrechte auch regelmäßig der Förderung betrieblicher Belange.

Seit 1920 ist den Betriebsräten die Aufgabe zuerkannt, Vorschläge zur Verbesserung der betrieblichen Situation einzubringen, die auch im wirtschaftlichen Interesse des Arbeitgebers liegen können und deren Umsetzung z. B. zur Stabilisierung der Arbeitsbedingungen- und -verhältnisse führen kann. Ein wesentliches Motiv für diese Förderaufgaben liegt in den Kenntnissen und Erfahrungen der Arbeitnehmer, die vom Betriebsrat gebündelt und in die Diskussion zur Vorbereitung betrieblicher unternehmerischer Entscheidungen eingebracht werden kann. Bereits in den Beratungen der Mitbestimmungskommission war 1970 der Ausbau der Informationsrechte im Betrieb als eine zentrale Aufgabe formuliert worden. In der rechtzeitigen, eine Chance zur aktiven Teilnahme an der Willensbildung begründenden Information der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter über alle wichtigen betrieblichen und unter-

¹⁴ Schiefer/Korte NZA 2001, 71, 84; Picker RdA 2001, 264, 272

¹⁵ so Reichold NZA 2001, 857, 863

¹⁶ Löwisch, Beilage NZA24/2001, S. 40; BB 2001, 1790, 1793

¹⁷ z.B. Löwisch/Kaiser, BetrVG 5. Aufl. 2002, § 89 Rz. 11 ff.; Stege/Weinspach/Schiefer BetrVG 9. Aufl. 2002, § 89 Rz. 10 ff.

¹⁸ Reichel/Meyer, RdA 2003, S. 101, 104 f.; DKK-Buschmann, § 89 Rz. 56 ff.; FKHEs § 89 Rz. 8 ff; Wendeling-Schröder NZA-Sonderheft 2002, S. 29

¹⁹ Wiese BB 2002, 673, 674

²⁰ BAG AP Nr. 56 zu § 80 BetrVG 1972

nehmerischen Entscheidungen sah die Mitbestimmungskommission nicht nur eine zweckmäßige Unternehmenspolitik, sondern einen selbstständigen Wert, der den Gesetzgeber zur Einrichtung entsprechender Informations- und Begründungszwänge veranlassen sollte. Dies sei auch deshalb geboten, weil nur auf diese Weise die besondere, der Stellung und Tätigkeit der Arbeitnehmer im Unternehmen eigene Sachkunde und Betrachtungsweise zuverlässig in die Entscheidungsprozesse im Unternehmen Eingang finden könne. Dies gelte nicht nur im sozialen Bereich, sondern auch im Bereich der wirtschaftlichen Organisation und der Leitung des Unternehmens²¹. Die von der Kommission verlangte Verbesserung der Informationsrechte der Betriebsräte wurde in § 80 BetrVG 1972 aufgegriffen, denn diese Informationsrechte waren nicht nur auf Fragen des Schutzes der Arbeitnehmer bezogen, sondern erfassen sämtliche Aufgaben der Betriebsräte, so dass auch Anregungen und Förderpflichten der Betriebsräte durch entsprechende Informationspflichten des Arbeitgebers abgestützt werden²².

Diese Traditionslinie wurde vor kurzem aufgenommen in der Richtlinie 2002/14 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft²³. Die Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmervertreter wurde in den Begründungserwägungen auch darauf gestützt, dass die rechtzeitige Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer eine Vorbedingung für die erfolgreiche Bewältigung der heutigen betrieblichen Umstrukturierungsprozesse darstelle. Auch wenn die RL 2002/14 in aller Regel keine umweltrechtlichen und -politischen Maßnahmen erfasst, so ist sie doch ein anschauliches Beispiel für die multiple Funktion von Informationsrechten in der heutigen Betriebsverfassung, die nicht nur dem Arbeitnehmerschutz, sondern auch der Mobilisierung des Wissens der Arbeitnehmer zur Vorbereitung realistischer unternehmensbezogener Entscheidungen dient.

Die Begründungen zur Einbeziehung des betrieblichen Umweltschutzes in das Betriebsverfassungsrecht spiegeln diese Funktionsbeschreibung deutlich wieder. Im Gesetzentwurf ist zunächst die besondere Betroffenheit der Arbeitnehmer von Fragen des Umweltschutzes hervorgehoben worden, die sich vor allem in der engen Verknüpfung mit Fragen des Arbeitsschutzes, wie z.B. der Störfallverordnung und der Gefahrstoffverordnung dokumentiert²⁴. Weiter wird jedoch die Installation neuer Informations- und Mitwirkungsrechte auch betriebsbezogen legitimiert, weil mit diesen Regelungen das Wissen, das an jedem Arbeitsplatz im Betrieb vorhanden ist, durch den Betriebsrat zum Abbau von Umweltbelastungen und zum Ausbau umweltschonender Verfahren zugunsten des Betriebs eingebracht werden solle, ohne jedoch dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei Investitionsentscheidungen einzuräumen²⁵. In diesem Rahmen soll der betriebliche Dialog auch mit den einzelnen Arbeitnehmern vor allem in der Betriebsversammlung²⁶ sowie mit den Arbeitnehmervertretern über die

²¹ BT-DS VI/334 S. 67

²² Vgl. Biedenkopf, FS für Kaufmann, 1972, S. 91, 96ff.

²³ ABL.EG Nr. L80 v. 23.03.2002 S. 29ff. = Oetker/Preis (Hrsg.) EAS A 3680; dazu ausführlich Düwell FA 2002, 172ff.; Reichold NZA 2003, 289ff..

²⁴ BT-DS 14/5741, S. 25

²⁵ BT-DS 14/5741, S. 26

²⁶ BT-DS 14/5741, S. 30

wirtschaftlichen Effekte des betrieblichen Umweltschutzes im Wirtschaftsausschuss²⁷ geführt werden.

III. Die Bedeutung der Beteiligung der Beschäftigten im Umweltrecht

Das moderne, maßgeblich durch das Gemeinschaftsrecht geprägte Umweltrecht²⁸ ist von einer Abkehr ordnungsrechtlicher Regelungsprinzipien geprägt, mit denen idealerweise, punktgenaue und präzise Verhaltensanforderungen an den Normadressaten (d.h. Betreiber, Abfallerzeuger etc.) formuliert worden waren.²⁹ Es trägt damit in Bezug auf das betriebliche Umweltrecht dem Umstand Rechnung, dass es dem Gesetzgeber und auch den Vollzugsbehörden, die regelmäßig keinen umfassenden Einblick in die betriebsinternen Gegebenheiten haben, unmöglich ist, von außen die vielfältigen, sehr unterschiedlichen technischen und organisatorischen Bedingungen sowie die Risiken der Betriebe zu überblicken, um die erforderlichen Verhaltensregeln für den Umweltschutz angemessen für jeden Einzelfall zu bestimmen.³⁰

Die moderne Umwelt³¹ – aber auch Arbeitsschutzgesetzgebung³² – betont vor diesem Hintergrund zunehmend die Eigenverantwortung der Betriebe und der in ihnen agierenden Akteure, die aufgrund ihrer Sachnähe am besten geeignet sind, die betrieblichen Risiken erkennen zu können. An die Stelle detaillierter Verhaltensvorgaben treten vor diesem Hintergrund offen formulierte Schutzziele, die von den Normadressaten zu verwirklichen sind. Eine zentrale Bedeutung für das gesamte betriebliche Umweltrecht kommt in diesem Zusammenhang dem umweltrechtlichen Vorsorgegrundsatz³³ zu, aus dem die Vermeidung bzw. die Verringerung von Umweltgefährdungen als vorrangige Ziele des betrieblichen Umweltschutzes folgen (§§ 1 a Abs. 1 WHG; 4 Abs. 1 KrW-/AbfG; 5 Abs. 1 BImSchG). Dabei ist seit der Umsetzung der europäischen Richtlinie 96/61/EG über die integrierte Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung (sog. IVU-Richtlinie)³⁴ eine integrierte Sichtweise anzulegen, d.h. die Auswirkungen einer Maßnahme sind nicht nur isoliert für ein Umweltmedium, sondern auch im Hinblick auf nachteilige Auswirkungen für andere Schutzgüter zu betrachten (vgl. §§ 1 a Abs. 1 WHG; 5 Abs. 1 BImSchG). Die Festlegung betrieblicher Maßnahmen setzt damit einen Prozess der Ermittlung und Bewertung komplexer Wechselwirkungen voraus. Strukturiert wird dieser Prozess z. T. durch Verfahrensvorschriften, die insbesondere das Ziel verfolgen, die Qualität der eigenverantwortlichen Problemlösung zu optimieren.³⁵ Ein gutes Beispiel hierfür sind Abfallwirtschaftskonzepte nach § 19 KrW-/AbfG, die, wie

²⁷ BT-DS 14/5741, S. 51

²⁸ Dazu zuletzt Peine/Samsel EWS 2003, 297 ff.

²⁹ Schottelius, NVwZ 1998, 805 ff. (805 f.).

³⁰ Kohte, Festschrift Däubler, 639 ff. (642).

³¹ Hierzu etwa Kloepfer, DB 1993, 1125 ff. (1125).

³² Hierzu die Begründung des Entwurfs des ArbSchG, BT.-DS. 13/3540, S. 12 f.

³³ Zum umweltrechtlichen Vorsorgegrundsatz vgl. nur Kloepfer, Umweltrecht, § 4, Rdnrn. 5 ff.; Bender/Sparwasser/Engel, Umweltrecht, S. 30 f.

³⁴ ABl. EG 1996, Nr. L 257, S. 26 ff., in deutsches Recht umgesetzt durch das Gesetz zur Umsetzung der UVP-Änderungsrichtlinie, der IVU-Richtlinie und weiterer EG-Richtlinien zum Umweltschutz vom 27. Juli 2001, BGBl. I 2001, S. 1950 ff.

³⁵ Kritisch hierzu Schottelius/Küpper-Djindjic, BB 1993, 445 ff. (445), die die Gefahr sehen, dass die Unternehmen und Betriebe als Rechtsanwender Koordinations- und Abstimmungsaufgaben zu übernehmen haben, die der Politik und dem Gesetzgeber obliegen.

das Gesetz ausdrücklich hervorhebt, als interne Planungsinstrumente dazu beitragen sollen, die Verwirklichung der Ziele des KrW-/AbfG und damit prioritär das Ziel der Vermeidung von Abfall zu unterstützen.

Wie dargelegt ist ein wichtiger Grund für die Stärkung der Eigenverantwortung der umweltrechtlich verpflichteten Betreiber in ihrer großen Sachnähe zu sehen. Um diese nutzen zu können ist es insbes. erforderlich, dass der Erfahrungsschatz der betrieblichen Protagonisten systematisch, d.h. vor allem abgestützt durch organisatorische Maßnahmen genutzt wird. Eingehend rechtlich geregelt wird dieser Aspekt der Entscheidungsbeteiligung für die Umweltschutzbeauftragten. So gehört es nicht nur zu ihren Aufgaben, auf innovative Verfahren hinzuwirken (§ 54 Abs. 1 Nr. 1 BImSchG). Ihre spezifische fachliche Expertise ist auch obligatorisch vom Betreiber in Form einer Stellungnahme einzuholen (§ 56 BImSchG) und es sind organisatorische Vorkehrungen zu treffen, damit der Umweltbeauftragte im Streitfall sein Anliegen unmittelbar der Geschäftsleitung unterbreiten kann (§ 57 BImSchG).

Die intendierte effektivere und vor allem sachnähere Problemlösung auf der betrieblichen Ebene bedarf der systematischen Einbeziehung des Erfahrungswissens der Beschäftigten. Vor allem informierte Betriebsräte haben sich als bedeutender Faktor für die Versachlichung von Konflikten im Rahmen des Vollzugs des Umweltrechts erwiesen.³⁶ Empirische Studien haben zudem ergeben, dass sich durch die gezielte Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Vertretungen erhebliche Potentiale für eine Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes erschließen lassen.³⁷ Größere Selbstverantwortung der Wirtschaft bei der Umsetzung des betrieblichen Umweltrechts geht deswegen einher mit der Pflicht zur Beteiligung der Belegschaft und der Betriebsräte, mit dem Ziel, deren originären Erfahrungen für die Belange des Umweltschutzes zu nutzen. Ausdrücklich formuliert ist das Ziel der Beteiligung der Beschäftigten als spezifisch umweltrechtliches Ziel durch die Novelle der EU-EMAS-Verordnung³⁸, die in Art. 1 die aktive Einbeziehung der Arbeitnehmer als Ziel des Umweltmanagementsystems formuliert. Es handelt sich bei dieser Bestimmung um eine Klarstellung der Bedeutung der Arbeitnehmerbeteiligung, die in der Begutachtungs- und Validierungspraxis der abgelösten EMAS I Verordnung³⁹ noch eine eher schwach ausgeprägte Rolle spielte.⁴⁰ Dessen ungeachtet galt die Beteiligung auch für die alte EMAS I als wichtiges Ziel des Umweltmanagements.⁴¹ Weitere Verdeutlichungen der Art und Weise der Beteiligung sind zudem in einer Empfehlung der EG-Kommission in einem Leitfaden zusammengefasst worden, der noch einmal die umweltrechtliche Bedeutung von Partizipation unterstreicht.⁴²

Die Beteiligung der Arbeitnehmer und der Betriebsräte beim betrieblichen Umweltschutz bekommt damit auch eine spezifisch umweltrechtliche Dimension, weil im heutigen Umwelt-

³⁶ Lübbe-Wolff, Modernisierung des Umweltordnungsrechts, S. 198 ff.

³⁷ Vgl. etwa Heinelt/Töller, ZfRSoz 1999, 82 ff.; Becke, WSI Mitteilungen 1998, 302 ff.

³⁸ Verordnung (EG) Nr. 761/2001 des europäischen Parlaments und des Rates vom 19. März 2001 über die freiwillige Beteiligung von Organisationen an einem Gemeinschaftssystem für das Umweltmanagement und die Umweltbetriebsprüfung (EMAS), ABl. EG 2001, Nr. L 114, S. 1 ff.

³⁹ Verordnung (EWG) Nr. 1836/93 des Rates vom 29. Juni 1993 über die freiwillige Beteiligung gewerblicher Unternehmen an einem Gemeinschaftssystem für das Umweltmanagement und die Umweltbetriebsprüfung, ABl. EG Nr. L 168, S. 1 ff.

⁴⁰ Knopp, NVwZ 2000, 1121 ff. (1124); Schmidt, WSI Mitteilungen 1998, 535 ff. (541), der konstatiert, dass die Beteiligung in EMAS Betrieben zwar etwas stärker ausgeprägt als in anderen Betrieben, auch dort jedoch Informations- und Mitwirkungsrechte dominieren.

⁴¹ Dazu Antes/Clausen/Fichter, DB 1995, 685 ff. (685 ff.).

⁴² Vgl. Anhang II der Empfehlung der vom 7.9.2001, ABl. EG Nr. L 247, S. 1 ff. (12 ff.).

recht die Aktivierung und Motivierung der Beschäftigten eine wichtige Rolle spielt. Durch die neuen Regelungen im BetrVG über den betrieblichen Umweltschutz finden damit bedeutende Prinzipien des modernen betrieblichen Umweltrechts ihren arbeitsrechtlichen Niederschlag. Vor dem Hintergrund der im Zusammenhang mit dem Öko-Audit festgestellten Probleme im Zusammenhang mit der Arbeitnehmerbeteiligung als Schnittstellenbereich von Umweltschutz- und Arbeitsrecht gewinnt die arbeitsrechtliche Flankierung der BetrVG-Novelle 2001 zusätzlich an Bedeutung: Es muss im „wohlverstandenen Interesse“ der Betriebe an einem den modernen umweltrechtlichen Leitbildern genügenden betrieblichen Umweltschutz liegen, die eigenen Problemlösungspotentiale, zu denen eben auch das sachnahe Wissen der Belegschaft zählt, zu aktivieren⁴³.

IV. Die synthetische Sicht des betrieblichen Umweltschutzes

Eine systematische Interpretation der neuen Informations- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats muss daher an diese mehrfache Funktion der Beteiligungsrechte, die sowohl arbeits- als auch umweltrechtlich motiviert sind, anknüpfen. Diesem Ansatz werden diejenigen Autoren nicht gerecht, die restriktiv schutzbezogen und in klassisch - mitbestimmungsrechtlicher Weise argumentieren und damit den betrieblichen Umweltschutz ausschließlich in die Nähe von Beteiligungsrechten nach § 87 BetrVG rücken. Der Vorschlag von Löwisch⁴⁴, den betrieblichen Umweltschutz von der Betroffenheit des einzelnen Arbeitsverhältnisses aus bestimmen zu wollen, löst gerade diese Verbindung auf und kann daher keine verlässliche systematische Interpretation tragen⁴⁵. Umgekehrt kann auch die Interpretation von Wiese, der die Überschneidung von Arbeitsschutz und Umweltschutz auflösen will und die Auffassung vertritt, dass der Umweltschutz dort beginne, wo der Arbeitsschutz aufhöre, ebenfalls nicht befriedigen, weil die doppelte Funktionsbestimmung dieser Beteiligungsrechte an einer anderen Stelle aufgelöst wird⁴⁶. Im folgenden soll daher gegen solche partikularen Interpretationen eine bifunktionale und synthetische Sicht des betrieblichen Umweltschutzes gesetzt werden, die sowohl den Aspekt der Betroffenheit der Arbeitnehmer als auch das Ziel der Mobilisierung des Erfahrungswissens der Arbeitnehmer gleichermaßen berücksichtigt.

Wenn man der Frage nachgeht, wie diese "Betrieblichkeit" des Umweltschutzes näher bestimmt werden kann, dann bietet sich in Übereinstimmung mit dem Wortlaut des § 89 Abs. 3 BetrVG und der heutigen Lehre vom betrieblichen Umweltschutz⁴⁷ die betriebliche Organisation als das zentrale Medium an⁴⁸. Das heutige Umweltrecht ist gerade durch die Pflicht zur Schaffung einer umweltsichernden Organisation⁴⁹ gekennzeichnet. Mit dieser Sicht soll eine präventive und vorsorgende Umweltpolitik im Betrieb erreicht werden, die in dezentraler Weise erfolgreicher arbeiten kann und für deren Erfolg wiederum die Einbeziehung und Mo-

⁴³ insoweit zustimmend: GK-Wiese § 89 Rz. 25; Richardi/Annuß § 89 Rz. 31; Konzen RdA 2001, 76, 89 mit Hinweis auf die notwendige Aktivierung der einzelnen Beschäftigten; Blanke/Rose RdA 2001, 92, 103

⁴⁴ Löwisch, Beilage NZA 24, 2001, S. 40; ebenso BB 2001, 1790, 1793

⁴⁵ So auch Reichel/Meyer RdA 2003, S. 101, 104

⁴⁶ Wie hier wiederum Reichel/Meyer RdA 2003, S. 101, 105

⁴⁷ Grundlegend immer noch Kloepfer DB 1993, 1125ff.

⁴⁸ vgl. Hako/BetrVG - Kohte § 89 Rz. 21

⁴⁹ Grundlegend Feldhaus NVwZ 1991, 627ff.; zuletzt Jarass BImSchG 5. Aufl. 2002, § 52 a Rz. 7

tivation der Arbeitnehmer von entscheidender Bedeutung ist. Damit kann zugleich die bereits im Gesetzgebungsverfahren betonte funktionale Beteiligung des Betriebsrats bei der Organisation des Umweltschutzes⁵⁰ beachtet werden. Dieser Ansatz ist einem engen räumlichen Verständnis des Betriebsbegriffs überlegen, denn nach der eigenen Teleologie des Gesetzesentwurfs kann die Frage, ob sich die umweltschädlichen Auswirkungen innerhalb oder außerhalb der Betriebsstätte zeigen, nicht in erster Linie entscheidend sein⁵¹. Andererseits würden mit einer solchen Begriffsbildung Phänomene, die sich ausschließlich auf außerbetriebliche verkehrspolitische Entscheidungen oder aber die Wahrung von Naturschutzbelangen beziehen, verlässlich ausgegrenzt werden können.

Ein weiterer Vorteil dieser Begriffsbildung ist die Konzentration auf organisatorische Entwicklungen im Betrieb. Im heutigen betrieblichen Umweltschutzrecht spielen Fragen der Organisation und Kommunikation zunehmend eine große Rolle; die Einführung von Betriebsbeauftragten in den wesentlichen Umweltgesetzen und deren Integration in den betrieblichen Umweltausschuss sowie dessen Kooperation mit dem Arbeitsschutzausschuss (§§ 55 Abs. 3 BImSchG, § 10 S. 3 ASiG) dokumentieren anschaulich die große Bedeutung der betrieblichen Organisation. Schließlich entspricht diese Begriffsbildung auch dem heutigen Betriebsverfassungsrecht, das den Betriebsbegriff vorrangig weder räumlich noch arbeitsvertraglich, sondern in erster Linie als Organisationsbegriff⁵² versteht

Diese synthetische Sicht der verschiedenen Funktionen des betrieblichen Umweltschutzes soll durch eine Darstellung der verschiedenen Schichten nachgezeichnet werden, die mit den Bereichen beginnt, in denen eine intensive Überschneidung von Arbeits- und Umweltschutz festzustellen ist, und sich danach den Bereichen zuwendet, in denen Umweltschutz tätigkeitsbezogen und schließlich vorrangig marktbezogen geprägt wird.

B. Unmittelbare Betroffenheit von Arbeitnehmerinteressen durch direkte Wechselwirkungen von Umweltschutz und betrieblichem Arbeits- und Gesundheitsschutz

Bereits vor 2001 war die Einbeziehung umweltschutzbezogener Aspekte in die Betriebsverfassung vor allem für diejenigen Fallgruppen anerkannt, in denen eine direkte Wechselwirkung zwischen Arbeits- und Umweltschutz vorliegt⁵³. Besonders sinnfällig werden diese Zusammenhänge mit Blick auf den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, der seit jeher einen zentralen Gegenstand des Betriebsverfassungsrechts bildet. So ist z.B. arbeitsbedingter Lärm eine gesundheitliche Gefährdung für Arbeitnehmer. Die gleichen Lärmemissionen können sich darüber hinaus aber auch als Gefahr für die Nachbarschaft erweisen, der aus immissionsschutzrechtlicher Sicht mit Maßnahmen zur Lärminderung zu begegnen ist.

⁵⁰ Dazu nur Engels/Trebinger/Löhr-Steinhaus DB 2001, 532, 541

⁵¹ Ebenso Richardi/Annuss § 89 Rz. 31; BT-DS 14/5741, S. 48

⁵² so mit unterschiedlichen Akzenten Richardi BetrVG § 1 Rz. 27 ff.; DKK-Trümner BetrVG § 1 Rz. 31 ff.; Kohte RdA 1992, 302, 307 ff.

⁵³ BAG, AP Nr. 115 zu § 37 BetrVG 1972; GK-BetrVG-Wiese 6. Aufl. 1998 § 87 Rz. 618

Es liegt hier auf der Hand, dass diese Maßnahmen zum Schutz der Umwelt, d.h. konkret der Nachbarn, häufig auch Auswirkungen auf die Lärmsituation und damit auf den Arbeitsschutz im Betrieb haben werden. Sinngemäß das Gleiche gilt für den Bereich des Einsatzes von Chemikalien im Betrieb. Der Einsatz umweltgefährlicher Stoffe und Zubereitungen ist häufig auch mit Risiken für die mit ihnen arbeitenden Menschen verbunden. Wird etwa aus Gründen des Gewässerschutzes oder zur Reduzierung der Gefährlichkeit der Abfälle geplant, andere Betriebs- und Arbeitsstoffe einzusetzen, hat dies unmittelbare Konsequenzen für den betrieblichen Gesundheitsschutz, denn die Arbeitnehmer müssen mit anderen Arbeitsstoffen arbeiten. In einem solchen Fall normiert § 16 Abs. 1 GefStoffV arbeitsschutzrechtlich die Pflicht zu ermitteln, ob es sich bei diesen Stoffen um Gefahrstoffe i. S. von § 3 Abs. 1 GefStoffV i. V. mit § 19 Abs. 2 ChemG handelt⁵⁴ und ggf. auf der Grundlage einer Gefährdungsbeurteilung nach § 16 Abs. 4 GefStoffV Arbeitsschutzmaßnahmen zu treffen. Der ursprünglich allein auf den Umweltschutz zielende Austausch der Arbeits- und Betriebsstoffe ist also untrennbar mit Fragen des Arbeitsschutzes verbunden, an denen der Betriebsrat seit jeher zu beteiligen ist.

Wichtige Akzente für ein integriertes Verständnis eines betrieblichen Gesundheitsschutzes hat das Gemeinschaftsrecht gesetzt.⁵⁵ Vor allem die europäischen Richtlinien zum Störfallrecht⁵⁶ stehen hier für einen Ansatz, der auf eine Systematisierung der sicherheitsrelevanten Betriebsabläufe zielt. Zu nennen ist zunächst die Sicherheitsanalyse⁵⁷, mit deren Hilfe systematisch unter Ausschöpfung des betrieblichen Erfahrungswissens die betrieblichen Risiken zu ermitteln und zu bewerten sind. Da die Sicherheitsanalyse funktional darauf gerichtet ist, die erforderlichen Informationen zur Gestaltung eines effektiven Schutzkonzepts zu generieren, handelt es sich um ein – internes – Planungsinstrument, dessen Einsatz durch geeignete organisatorische Festlegungen zu regeln ist. Noch einen Schritt weiter geht die novellierte EU-Störfallrichtlinie mit der Pflicht zur Implementierung eines Sicherheitsmanagementsystems,⁵⁸ das insbes. (ablauf)organisatorische Verfahrensregelungen verlangt zur Berücksichtigung von Änderungen der Anlagen und zur regelmäßigen Wirksamkeitskontrolle der getroffenen Maßnahmen.⁵⁹

I. Die exemplarische Bedeutung des Störfallrechts

Im Gemeinschaftsrecht ist von Anfang an das Störfallrecht als ein Koordinationsbereich von Arbeitsschutz- und Umweltrecht verstanden worden⁶⁰. Mit den Instrumenten des Störfallrechts, die bereits in der Seveso-RL 82/501 enthalten waren, sollten sowohl Arbeitsschutz als auch Umweltschutz gefördert werden. Schwere Unfälle hatten dazu geführt, dass man dieses Konzept überprüfte und verschärfte. In der Seveso-II-RL 96/82 wurde vor allem der

⁵⁴ Vgl. hierzu im Einzelnen Faber, AiB 1997, 443 ff.

⁵⁵ Vgl. hierzu etwa Kohte, Festschrift Däubler, 639 ff. (642 ff.).

⁵⁶ Richtlinien 82/501/EWG und 96/82/EG

⁵⁷ Art. 5 der Richtlinie 82/501/EWG, im deutschen Recht ursprünglich geregelt in § 7 StörfallIV a.F.

⁵⁸ Anhang III der Richtlinie 96/82/EG, umgesetzt in deutsches Recht durch Anhang III der neuen StörfallIV, (BGBl. I 2000, S. 603 ff.).

⁵⁹ Zum Ganzen vgl. auch Faber, Die arbeitsschutzrechtlichen Grundpflichten, S. 201 ff. m.w.N.

⁶⁰ Bücken/Feldhoff/Kohte, Vom Arbeitsschutz zur Arbeitsumwelt, 1994 Rz. 496ff.

organisationsbezogene Schutz wesentlich intensiviert. In den Begründungserwägungen heißt es:

„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.“⁶¹

Dieses Ziel soll vor allem durch die Pflicht zum Aufbau eines Sicherheitsmanagementsystems erreicht werden. Dieses System verlangt sowohl ein Konzept zur Verhütung schwerer Unfälle als auch eine entsprechende Organisationsstruktur. An erster Stelle in dieser Organisationsstruktur steht die Notwendigkeit, die Aufgaben des Personals genau zu definieren, für eine geeignete Ausbildung zu sorgen und vor allem die Beschäftigten mit ihren Erfahrungswissen in die Planung einzubeziehen.

Eine konkrete Ausprägung dazu findet sich in Art. 11 Abs. 3 der RL 96/82. Danach sind die internen Notfallpläne unter Beteiligung der Beschäftigten des Betriebs zu erstellen. In § 10 Abs. 3 StörfallV n.F. ist diese Anforderung inzwischen umgesetzt worden. Sie zeigt besonders deutlich die enge Verklammerung von Arbeits- und Umweltschutz. In Betrieben mit Betriebsrat kann ein solcher Notfallplan wegen des Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht ohne Beteiligung des Betriebsrats erstellt werden. Gleichwohl sind auch zusätzlich die einzelnen Beschäftigten zu hören, damit auch ihre Informationen verwertet werden können. Das betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmungsverfahren gibt den geeigneten prozeduralen Rahmen für diese Beteiligung⁶². Eine wichtige Rolle im Konzept des organisierten Störfallschutzes spielt auch der Störfallbeauftragte nach § 58 a BImSchG. Dieser Beauftragte hat wichtige Funktionen im Arbeits- und Umweltschutz, weil er - anders als die sonstigen Beauftragten - nicht nur Aufgaben der Beratung und Überwachung, sondern auch der organisatorischen Koordinierung wahrnimmt. Er dokumentiert damit wiederum die große Bedeutung der Betriebsorganisation für die Störfallprävention⁶³. Die gesetzliche Regelung lässt bewusst einen betrieblichen Spielraum zur Bestimmung der konkreten Funktionen und Handlungsräume des Störfallbeauftragten. Da dieser Beauftragte auch - zumindest mittelbar - dem betrieblichen Gesundheitsschutz dient, unterliegt seine Einrichtung auch der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG⁶⁴. In vergleichbarer Weise wie bei der Bestellung der Sicherheitsfachkräfte und der betriebsärztlichen Dienste hat daher der Betriebsrat ein vorgelagertes Mitbestimmungsrecht, mit dem Regelungen zu den Aufgaben und zur organisatorischen Stellung der Störfallbeauftragten zu treffen sind.

⁶¹ AbIEG 1997 L 10/13ff. = Oetker/Preis, Europäisches Arbeitsrecht (EAS) 2000 A 3520; ausführlich dazu: Feldhaus UPR 2000, 121ff.; Büge DB 2000, 1501 ff.; Müggenborg NVwZ 2000, 1096 ff.

⁶² Kohte WSI-Mitteilungen 2000, 567, 573; HaKo-BetrVG-Kohte § 87 Rz. 73; ebenso Landmann/Rohmer/Hansmann 12. BImSchV § 10 Rz. 9; Müggenborg NVwZ 2000, 1096, 1101

⁶³ GK-BImSchG-Böhm, § 58 a Rz. 14 ff.

⁶⁴ GK-BImSchG-Böhm, § 58 b Rz. 18; ausführlich Kohte Jahrbuch des Umwelt- und Technikrechts 1995, 37, 62 ff.

Wenn dieses Mitbestimmungsrecht ausgeübt worden ist, dann folgt die individuelle Bestellung des jeweiligen Störfallbeauftragten, für die ein Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG in Betracht kommen kann. Dies setzt allerdings - was bei Störfallbeauftragten nicht generell der Fall ist - voraus, dass es sich nicht um einen leitenden Angestellten handelt. In diesem Fall kann der Betriebsrat nach § 99 BetrVG die Bestellung kontrollieren und bei mangelnder Eignung des Beauftragten der Anstellung/Versetzung widersprechen. Ein wichtiger Eignungsmangel kann auch in einer organisatorischen Konfliktklage bestehen, wenn dem Beauftragten kollidierende Aufgaben zugewiesen sind⁶⁵. In einem solchen Fall steht dem Betriebsrat die Möglichkeit des Einspruchs nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG zu⁶⁶. Falls jedoch im Einzelfall der Störfallbeauftragte als leitender Angestellter zu qualifizieren ist oder eine externe Lösung gewählt wird, greift § 99 BetrVG nicht ein. In diesen Fällen sind auch im Überschneidungsbereich von Arbeits- und Umweltschutz die neuen Instrumente der §§ 80 Abs. 1 Nr. 9, 89 BetrVG von Bedeutung.

II. Die Parallelität arbeits- und umweltorganisationsrechtlicher Pflichten

Die skizzierten Organisationspflichten im Störfallrecht können als Konkretisierung der bekannten spezifisch arbeitsschutzrechtlichen Organisationspflichten gesehen werden. Funktion von Organisationspflichten im Bereich der technischen Sicherheit ist es, unter den Bedingungen der Arbeitsteilung die von einem Betrieb ausgehenden Gefahrenquellen für die Gesundheit der Beschäftigten, der Nachbarn und der Umwelt im Sinne der Prävention zu eliminieren bzw. zu minimieren und verbleibende Restgefahren im Sinne der Gefahrenabwehr zu kontrollieren. Die Gefahrenquellen, an die Organisationspflichten anknüpfen sind aber bei betrieblichen Umweltgefahren und bei den Gesundheitsgefahren, die Gegenstand des Arbeitsschutzrechts sind, in aller Regel gleich: Es sind die Gefahren aus den gleichen Anlagen, die aus rechtssystematischen Gründen einmal unter dem Aspekt des Umweltschutzes und einmal unter dem Aspekt des Gesundheitsschutzes durch organisatorische Vorkehrungen kontrolliert werden sollen.

Die ursprünglich aus § 120 a GewO a.F. hergeleiteten arbeitsschutzrechtlichen Organisationspflichten⁶⁷ sind seit 1996 durch § 3 ArbSchG verdeutlicht und intensiviert worden. § 3 Abs. 2 ArbSchG belässt es nicht bei einer generellen Forderung nach einer geeigneten Organisation, sondern verknüpft die Organisation als Steuerungsmodus mit den in § 3 Abs. 1 ArbSchG normierten Verfahrenspflichten (die ablauforganisatorischer Regelungen bedürfen). Danach hat die Arbeitsschutzorganisation zu gewährleisten, dass Maßnahmen auf der Grundlage systematischer Sicherheitsbetrachtungen in Gestalt von Gefährdungsbeurteilungen (§ 5 ArbSchG) geplant und getroffen werden, diese auf ihre Wirksamkeit hin überprüft werden und ggf. unter Berücksichtigung des Standes der Technik (§ 4 Nr. 3 ArbSchG) mit dem Ziel der Optimierung des Schutzes angepasst werden. Parallelen mit dem Sicherheitsmanagement nach der StörfallIV sind dabei kaum zu übersehen. Eine Abstimmung und Integration der Verfahren ist nicht nur pragmatisch sinnvoll, sondern sie ist auch rechtlich geboten. So dürften die nach den verschiedenen Vorschriften anzustellenden Sicherheitsbetrachtungen nur dann den rechtlichen Mindestanforderungen genügen, wenn das gesamte be-

⁶⁵ OVG Münster NVwZ-RR 2001, 725, 727; vgl. Jarass BImSchG § 58 c Rz. 4

⁶⁶ BAG BB 1994, 2070 = SAE 1995, 155 m. Anm. v. Hoyningen-Huene; vgl. Kohte JR 1995, 484

⁶⁷ Vgl. zum bisherigen Recht Landmann/Rohmer, § 120 a GewO, Rdnrn. 12 f. m.w.N.

triebliche Wissen genutzt wird, also z.B. die Erkenntnisse aus den Gefährdungsbeurteilungen in die Ermittlung und Bewertung der Risiken schwerer Unfälle nach Anhang III StörfallIV einfließen. Sofern nicht auf ein integriertes Verfahren zurückgegriffen wird, sind daher die Regelungen über den Informationsfluss zwischen den verschiedenen Sicherheitsbetrachtungen auch eine Angelegenheit des Arbeitsschutzes. Unabweisbar für eine geeignete und damit effektive Sicherheitsorganisation ist die Abstimmung der konkreten Schutzmaßnahmen. Die Beteiligung des Betriebsrats im Arbeitsschutz nach §§ 87 Abs. 1 Nr. 7, 89 BetrVG kann daher nicht vom Umweltschutz getrennt werden, so dass bei dieser Fallgruppe umweltbezogene Aspekte in die klassischen Beteiligungsrechte zu integrieren sind.

Die im Störfallrecht detailliert formulierte Pflicht, eine betriebliche Schutzkonzeption auf der Grundlage von Sicherheitsbetrachtungen zu entwickeln, begründet rechtliche Aufgaben, denen auf der betrieblichen Ebene durch geeignete ablauforganisatorische Regelungen Rechnung zu tragen ist. Solche ablauforganisatorischen Vorgaben finden sich auch im übrigen betrieblichen Umweltrecht, wenngleich auch auf einem höheren Abstraktionsgrad. Wegweisend für das nationale deutsche Umweltrecht ist insoweit die Vorschrift des § 52 a Abs. 2 BImSchG, in der die Mitteilungspflichten des Betreibers zur Betriebsorganisation geregelt sind.⁶⁸ Danach ist der zuständigen Behörde mitzuteilen, durch welche Vorkehrungen sichergestellt wird, dass beim Betrieb der Anlage die zu beachtenden Bestimmungen des BImSchG sowie behördliche Anordnungen beachtet werden. Wichtiger als die schriftliche Mitteilung ist im vorliegenden Kontext, dass nach zutreffender Auffassung, die Vorschrift an bestehende – wenngleich auch nicht explizit formulierte – Organisationspflichten anknüpft.⁶⁹

Durch die Notwendigkeit ein Dokument über die Betriebsorganisation gemäß § 52 a Abs. 2 BImSchG vorlegen zu müssen, wurde die bis dahin kaum geführte Diskussion über immisionschutzrechtliche Organisationspflichten, die dogmatisch aus den Betriebspflichten des § 5 BImSchG abzuleiten sind⁷⁰, nachhaltig belebt. Als wichtiges Ergebnis dieser Diskussion ist festzuhalten, dass sich die Organisationspflichten im Umweltrecht nicht auf die Bestellung der Umweltbeauftragten und damit einen – isolierten – Aspekt der Aufbauorganisation reduzieren lassen. Ein sicheres Betreiben einer Anlage nach § 5 BImSchG setzt nicht nur voraus, dass die Anlage in Übereinstimmung mit den normativen Vorgaben des BImSchG errichtet wird; vielmehr ist dieses Schutzniveau auch während des gesamten Nutzungszeitraums der Anlage zu gewährleisten. Zu den (ablauforganisatorischen) Pflichten des Betreibers gehören deswegen insbes. die Regelung der fachkundigen Wartung und Instandhaltung der Anlage, sowie Maßnahmen, die die qualifizierte Bedienung und Überwachung im Normalbetrieb und bei Betriebsstörungen sicherstellen. Dies beinhaltet insbes. organisatorische Regelungen über die Unterrichtung und Schulung des Personals sowie eines angemessenen betriebsinternen Kommunikationssystems (z.B. Einrichtung von Meldewegen, Unterrichtungspflichten).⁷¹ Die Festlegung der genannten Vorkehrungen setzt dabei voraus, dass sich der Betreiber (oder sonst umweltrechtlich Verpflichtete) darüber Klarheit verschafft, welche schädli-

⁶⁸ Eine inhaltsgleiche Regelung findet sich seit Inkrafttreten des KrW-/AbfG im Jahre 1994 auch im Abfallrecht (§ 52 KrW-/AbfG).

⁶⁹ Jarass, BImSchG 5. Aufl. 2002, § 52 a, Rz. 7; Feldhaus, NVwZ 1991, 927 ff (928 f.); GK-BImSchG-Lechelt, § 52 a, Rz. 30.

⁷⁰ Dazu vor allem Feldhaus NVwZ 1991, 927

⁷¹ Vgl. zum Ganzen z. B. Manssen, GewArch 1993, 280, 283, sowie den gemeinsamen Runderlass vom 16.07.1993. für die Aufsichtsbehörden in Nordrhein-Westfalen, Ziffer 25.2, MBl. NW 1993, 1472ff. (1499).

schädlichen Umwelteinwirkungen mit seiner Tätigkeit verbunden sind.⁷² Konkret heißt dies, dass der Status Quo auf mögliche Gefährdungen zu analysieren ist.

III. Arbeits- und Umweltschutz: Wechselwirkungen und Differenzierungen

Zwischen den skizzierten Eckpunkten der umweltschutzsichernden Ablauforganisation bestehen zahlreiche Wechselwirkungen und Überschneidungen mit der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation. Als Beispiel sei hier nur auf die Unterrichtung und Information der Beschäftigten verwiesen. Das Ziel einer eindeutigen und klaren Information lässt sich nur durch mündliche Unterweisungen oder schriftliche Betriebsanweisungen verwirklichen, die die betrieblichen Verhaltensregeln für alle einschlägigen Fachgesetze des Umwelt- und Arbeitsschutzrechts zusammenfassen (und abstimmen). Würde die Information für den Umweltschutz und den Arbeitsschutz und ggf. auch noch für jedes einschlägige Fachgesetz gesondert erteilt, besteht nicht nur die Gefahr von Widersprüchlichkeiten, in jedem Falle wäre eine solche Information verwirrend und damit ungeeignet für die gebotene effektive Sicherheitskommunikation.

Auch wenn in der Vergangenheit rechtssystematisch recht strikt zwischen Arbeitsschutz- und Umweltrecht unterschieden wurde, haben sich die dargestellten Verschränkungen und Überschneidungen des Umweltschutzes mit dem Arbeitsschutz auch in der Gesetzgebung niedergeschlagen. Es sind hier vor allem das Chemikalien- und Gefahrstoffrecht (vgl. z.B. § 1 GefStoffV), das Störfallrecht (z.B. § 10 Abs. 3 StörfallV) und das Gentechnikrecht (z.B. § 8 GenTSV) zu nennen, mithin also umweltrechtliche Vorschriften, die einen kausalen Rechtsgüterschutz verfolgen. Derartige, kausal angelegte Vorschriften sind kennzeichnend für das neuere Umweltrecht und stehen für eine den Schutz verschiedener Rechtsgüter, hier den Umwelt- und den Arbeitsschutz, integrierende Betrachtungsweise⁷³. Für diesen integrierenden Ansatz spricht, dass er die Zusammenhänge des Arbeits- und des Umweltschutzes im Betrieb anerkennt und verdeutlicht sowie auf die Notwendigkeit der Abstimmung beider Schutzziele hinweist.

Ungeachtet dieser Integration der Schutzziele auf der Ebene des Umweltrechts bleibt betriebsverfassungsrechtlich die Frage, ob eine betriebliche Maßnahme oder Regelung allein dem Umweltschutz dient oder aber auch zugleich der Arbeits- und Gesundheitsschutz betroffen ist, relevant. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz zählt seit jeher zu den zentralen Aufgaben des Betriebsrats.⁷⁴ Der besonderen Bedeutung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes Rechnung tragend, stattet das BetrVG den Betriebsrat mit weitreichenden Rechten aus, die eine sachgerechte und effektive Aufgabenerfüllung sicherstellen sollen. Neben umfassenden Informations- und Kommunikationsrechten (§ 80 Abs. 2; 89, 90 Abs. 1 BetrVG) werden in einem gestuften System Mitwirkungsrechte (§§ 89, 90 Abs. 2 BetrVG) bis hin zur gleichberechtigten Mitbestimmung (§§ 87 Abs. 1 Nr. 7, 91 BetrVG) normiert. Diese Beteiligungsregeln unterscheiden sich deutlich von den neuen Regelungen über den betrieblichen Umwelt-

⁷² BVerwG, NVwZ 1984, 724 ff. (724 f.); Kloepfer, DB 1993, 1125 ff. (1127); Feldhaus, NVwZ 1991, 927 ff. (929).

⁷³ Zum Begriff des kausalen Umweltschutzes vgl. Bender/Sparwasser/Engel, Umweltrecht, S. 6. Zu bezweifeln ist allerdings, ob die mit dem kausalen Konzept verbundene integrierende Sichtweise dazu geführt hat, dass das Recht des technischen Arbeitsschutzes bereits weitgehend in das Umweltrecht integriert ist (so aber Kloepfer, Umweltrecht, § 1, Rdnr. 72).

⁷⁴ Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt, BetrVG, § 89, Rdnr. 1.

schutz der BetrVG-Novelle 2001, die vornehmlich auf die Information des Betriebsrats und seine Einbindung in die Kommunikationsprozesse über den betrieblichen Umweltschutz zielen.

Die Feststellung ob eine betriebliche Maßnahme des Umweltschutzes zugleich den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz betrifft, ist nicht nur weichenstellend dafür, ob und ggf. in welcher Weise der Betriebsrat an Entscheidungen mitzuwirken hat. Sie ist auch entscheidend dafür, welchen Umfang die Kommunikations- und Informationsrechte des Betriebsrats haben. So ist anerkannt, dass sich der Betriebsrat direkt an die Umweltbehörden (z.B. Wasserbehörden, Gewerbeaufsicht) wenden können, wenn eine ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich unterfallende Maßnahme Auswirkungen auf Situation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Betrieb hat.⁷⁵ Handelt es sich hingegen um eine betriebliche Umweltschutzmaßnahme von der der Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht betroffen ist, besteht ein solches direktes Kommunikationsrecht nach dem eindeutigen Wortlaut des § 89 Abs. 1, 2 BetrVG 2001 nicht. Allein zur Information und zur Hinzuziehung des Betriebsrats verpflichtet ist nach § 89 Abs. 2 Satz 2 BetrVG 2001 der Arbeitgeber. Kommt dieser seiner Verpflichtung nicht nach, verbleibt dem Betriebsrat allein die Möglichkeit ein Beschlussverfahren anzustrengen.⁷⁶

Sachlich rechtfertigt sich die Differenzierung der Intensität der Betriebsratsbeteiligung bei den in der Sache verwandten Gebieten des Umweltschutzes und des Arbeitsschutzes im Betrieb dadurch, dass der Arbeitsschutz im Gegensatz zum – „reinen“ – Umweltschutz unmittelbar dem Schutz der Gesundheit, also elementarer Interessen der vom Betriebsrat repräsentierten Arbeitnehmerschaft dient. Wie dargelegt geht es bei betrieblichen Umweltschutzaktivitäten häufig darum, i. S. einer z. T. ausdrücklich anerkannten integrierten Sichtweise, die von einer Maßnahme ausgehenden Wechselwirkungen zwischen Umweltschutzaspekten mit den Belangen des Arbeitsschutzes abzustimmen. Dabei wird es häufig wenig Zielkonflikte geben, denn in vielen Fällen wird die Verbesserung des Umweltschutzes zugleich zu einer Verbesserung des Arbeitsschutzes (und umgekehrt) führen. Dies ist allerdings nicht zwangsläufig so.

Die Bedeutung der stärkeren Beteiligungsrechte des Betriebsrats im Arbeitsschutz wird in besonderem Maße in den Konstellationen klar, in denen Umweltschutzziele und Arbeitsschutzziele nicht gleichläufig, sondern konträr sind. Wird z.B. geplant, zur Reduzierung der Umweltbelastung eine verbesserte Klärtechnik in einer werksinternen Kläranlage einzusetzen, kann dies z.B. zu neuen Arbeitsschutzproblemen bei der Beseitigung des nunmehr möglicherweise gefährlicheren Klärschlammes führen. Da sich das Vorhaben unmittelbar auf den betrieblichen Arbeitsschutz auswirkt, ist der Betriebsrat nicht auf seine Rechte nach §§ 89 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Satz BetrVG 2001 beschränkt. Zur effektiven Wahrnehmung der von ihm repräsentierten Arbeitnehmerinteressen steht ihm auch die Möglichkeit zu, Anregungen, Vorschläge und Bedenken nach Maßgabe von § 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG 2001 mit der zuständigen Wasserbehörde zu erörtern.⁷⁷ Da es sich bei der Verbringung von gefährlichem Klärschlamm zudem um Umgang⁷⁸ mit Gefahrstoffen handelt, kann er zudem, unbe-

⁷⁵ Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt, BetrVG, § 89, Rdnr. 16.

⁷⁶ GK-Wiese § 89 Rz. 44.

⁷⁷ Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt, BetrVG, § 89, Rdnr. 16.

⁷⁸ Nach § 3 GefStoffV i.V. mit § 3 Abs. 1 Nr. 10 ChemG gehört zum Umgang auch das Entfernen, Vernichten und innerbetriebliche Befördern.

schadet der umweltschützerischen Zielsetzung des Vorhabens, auf die Festlegung von Maßnahmen nach §§ 16 ff. GefStoffV und auf den Abschluss einer Betriebsvereinbarung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG dringen.

Sinngemäß das Gleiche gilt, um ein weiteres Beispiel zu geben, für den praktisch durchaus typischen Fall, dass die Umweltbehörde Anordnungen zum Schutz der Nachbarschaft vor Lärm macht, insbes. in Gestalt des Zumauern von Türen und Fensteröffnungen. Derartige Maßnahmen können sich negativ auf die Arbeitsumgebung und insbes. auf die Lärmsituation im Betrieb auswirken. Auch hier eröffnet § 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG dem Betriebsrat unter dem Aspekt des Arbeitsschutzes die Möglichkeit, Bedenken und Vorstellungen direkt bei der zuständigen Behörde anzumelden. Als Alternativen kommen z.B. – arbeitsschutzrechtlich prioritär – eine beschleunigte Reduzierung des Lärms durch zusätzlichen Einsatz von Lärminderungstechnik in der Arbeitsstätte in Betracht (§ 4 Nrn. 1, 3 ArbSchG), Änderungen der Arbeitsorganisation (lärmintensive Maßnahmen nur zu bestimmten Zeiten) oder ggf., zur Erhaltung des arbeitsschutzrechtlich vertretbaren „Status Quo“ in der Arbeitsstätte, der Einsatz von Lärmschutztechnik in der Nachbarschaft (Lärmschutzfenster). Zusammenfassend lässt sich damit festhalten, dass die Beteiligung im Arbeitsschutz in den vorstehenden Fällen vor allem sichert, dass der Schutz elementarer Interessen der Beschäftigten nicht einer einseitig auf den Umweltschutz fixierten Sichtweise „geopfert“ wird. Durch die BetrVG-Novelle 2001 hat sich an dieser Rechtslage nichts geändert.⁷⁹

C. Beteiligung des Betriebsrats im tätigkeitsbezogenen Umweltschutz

Der Betrieb ist eine Handlungsorganisation; betrieblicher Umweltschutz knüpft daher wesentlich auch an den verschiedenen betrieblichen Tätigkeiten an. An erster Stelle steht dabei regelmäßig die Produktion als zentrales betriebliches Handlungsfeld.

I. Produktionsbezogene Aspekte

Umweltbelastungen durch den Betrieb werden vor allem durch den Produktionsprozess verursacht. Wesentliche Determinanten sind in diesem Zusammenhang die eingesetzten Produktionsverfahren und die den Einsatz von Menschen und Technik im Rahmen der Arbeitsteilung steuernde und koordinierende (umweltschützende) Organisation. Versteht man wie hier die Beteiligung der Arbeitnehmer und des Betriebsrats als ihrer Vertretung als Instrument zur Aktivierung der betrieblichen Problemlösungsfähigkeit, stellen die Planung und Einführung innovativer, umweltfreundlicher Produktionsverfahren einen zentralen Anwendungsbereich der neuen Regelungen zum betrieblichen Umweltschutz dar. Durch das originale Erfahrungswissen der Beschäftigten besteht die Möglichkeit, praktische Probleme, die bei der bisherigen Produktion aufgetreten sind, bei der Gestaltung neuer Verfahren oder bei der Beschaffung von Technik präventiv zu berücksichtigen. So kommt es sowohl der Umwelt als auch dem Betrieb zugute, wenn z.B. den qualifikatorischen Voraussetzungen der Beschäftigten im Vorfeld systematisch Beachtung geschenkt wird. Der Nutzen eines besonders innovativen Verfahrens ist gering, wenn es – was in der Praxis durchaus vorkommt – nicht sicher eingesetzt werden kann oder es sich nicht in die sonstige Arbeitsorganisation einfügt.

⁷⁹ Wiese, BB 2002, 674 ff. (674).

Nicht entscheidend für die Frage, ob der Betriebsrat überhaupt an derartigen Umweltinnovationen zu beteiligen ist es, ob durch die Innovation zugleich auch der Arbeits- und Gesundheitsschutz positiv beeinflusst wird.⁸⁰ Es tritt dann, neben das (wohlverstandene) betriebliche Interesse an einer Optimierung der Entscheidungsfindung zusätzlich das originäre Interesse Arbeitnehmerschaft an sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen. Dies hat zur Folge, dass in diesem Schnittstellenbereich von Umwelt- und Arbeitsschutz – wie in der Vergangenheit – die intensiveren Informations- und Mitwirkungsrechte im Arbeitsschutz vorrangig Anwendung finden. Eine substantielle Ausweitung der Beteiligung des Betriebsrats bewirkt die BetrVG-Novelle gerade auf den Gebieten des betrieblichen Umweltschutzes außerhalb des Schnittstellenbereichs. Zu nennen sind hier als Sachbereiche z.B. die Energieeinsparung, die Reduzierung des Wasserverbrauchs, etwa durch geschlossene Systeme, oder die Reduzierung von Verpackungsabfällen z.B. durch Mehrwegsysteme.

Die betriebspraktischen Erfahrungen der Beschäftigten tragen dabei vor allem dazu bei, konkrete betriebliche Ziele für die beispielhaft genannten Umweltschutzmaßnahmen, die systematisch dem Bereich der umweltrechtlichen Vorsorge zuzuordnen sind, zu formulieren. Die Festlegung von Maßnahmen und Zielen muss dabei auf einer grundlegenden Analyse der schädlichen Umweltauswirkungen der betrieblichen Tätigkeiten beruhen.⁸¹ Gerade dieser Aspekt wird in empirische Studien als besonders produktives Feld der Beteiligung herausgestellt.⁸²

II. Organisationsbezogene Aspekte

1. Das Abfallwirtschaftskonzept (§ 19 KrW-/AbfG)

Abfallerzeuger, bei denen Abfälle mit einem in § 19 KrW-/AbfG näher beschriebenen Gefährdungspotential anfallen, müssen Abfallwirtschaftskonzepte erstellen (§ 19 KrW-/AbfG).⁸³ Es handelt sich bei ihnen nach dem ausdrücklichen Wortlaut des § 19 KrW-/AbfG um ein internes Planungsinstrument, das eine systematische betriebliche Abfallpolitik im Sinne der Ziele des KrW-/AbfG unterstützen soll (Zielehierarchie: Vermeidung, Verwertung, Beseitigung). Ähnlich der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG ist mit dem Abfallwirtschaftskonzept der Status Quo zu ermitteln und sind auf dieser Basis die geplanten und getroffenen Maßnahmen zur Vermeidung, zur Verwertung und zur Beseitigung von Abfällen darzustellen. Das Gesetz formuliert damit Anforderungen an die umweltschutzsichernde Ablauforganisation, ohne Regelungen über die Verknüpfung mit der Aufbauorganisation und zur Beteiligung der Beschäftigten zu normieren. Sowohl bei der Bestandsaufnahme als auch bei der Planung der Maßnahmen kommt den betrieblichen Erfahrungen der Beschäftigten eine erhebliche Bedeutung zu. Faktisch sind sie es, den Abfall konkret erzeugen und die betrieblichen Abläufe am besten kennen. Gerade bei Prozessen der Ermittlung und Bewertung des Gefährdungspotentials ist die Sicht der Beschäftigten notwendig, um ein vollständiges Bild zu

⁸⁰ So aber Stege/Weinspach/Schiefer, BetrVG, § 89, Rdnr. 15.

⁸¹ BVerwG, NVwZ 1984, 724 ff. (724 f.).

⁸² Becke, WSI-Mitteilungen 1998, 302 ff.

⁸³ Eine über § 19 KrW-/AbfG hinausgehende Konkretisierung findet sich in der Verordnung über Abfallwirtschaftskonzepte und Abfallbilanzen (Abfallwirtschaftskonzept und –bilanzverordnung – AbfKoBiV) vom 13.9.1996, BGBl. I, S. 1447.

bekommen. Durch die neu geschaffenen Regelungen zum betrieblichen Umweltschutz ist damit ein rechtlicher Rahmen zur Effektivierung des abfallrechtlichen internen Planungsinstrumentes des Abfallwirtschaftskonzepts geschaffen worden. Zu bedenken ist dabei auch, dass auf diese Weise die abfallrechtlichen Ziele des Betriebs betriebsöffentlich bekannt werden und eine Grundlage geschaffen wird, an der die Beschäftigten ihr Handeln ausrichten können.

2. Die umweltrechtlichen Betriebsbeauftragten

Erstmals intensiv in den Fokus des Umweltrechts ist die „umweltschutzsichernde Betriebsorganisation“⁸⁴ durch das Rechtsinstitut des betrieblichen Umweltschutzbeauftragten (insbes. Immissionsschutzbeauftragter, §§ 53 ff. BImSchG; Gewässerschutzbeauftragter, §§ 21 a ff. WHG; Abfallbeauftragter, §§ 54 f. KrW-/AbfG) geraten. Nach ihrem gesetzlichen Leitbild⁸⁵ agieren die Umweltschutzbeauftragten als fachkundige Berater des Betreibers, ohne dass ihnen aufgrund ihrer Stellung Entscheidungsbefugnisse zukommen würden.⁸⁶ Es ist daher idealtypisch eine Stabsstelle für den Umweltschutzbeauftragten in der Aufbauorganisation vorzusehen und sicherzustellen, dass Benachteiligungen aufgrund der übertragenen Aufgaben unterbleiben (§ 58 Abs. 1 BImSchG). Zu den Aufgaben der Umweltschutzbeauftragten (§§ 54 BImSchG; 21 b WHG; 55 KrW-/AbfG) gehört es insbes. umweltfreundliche Innovationen anzuregen, die Anwendung des beim Betrieb zu beachtenden Umweltrechts zu überwachen und die Betriebsangehörigen über Fragen des Umweltschutzes zu informieren. Die skizzierten Aufgaben weisen mannigfaltige Berührungspunkte zu den Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte auf, deren Rechtsstellung im ASiG strukturell ähnlich ausgestaltet ist.⁸⁷ Zu ihren Aufgaben gehören ebenfalls die fachkundige Beratung bei der Planung von Innovationen (insbes. §§ 3 Abs. 1 Nr. 1 lit. a, b; 6 Nr. 1 lit. a, b, d), die Überwachung der für den Betrieb geltenden Rechtsvorschriften (§§ 3 Abs. 1 Nr. 3; 6 Nr. 3 ASiG) und die Sicherheitsinformation der Beschäftigten (§§ 3 Abs. 1 Nr. 4; 6 Nr. 4 ASiG).

Um eine konsistente und effektive Beratung des Arbeitgebers bzw. Betreibers und eine widerspruchsfreie Information der Beschäftigten zu gewährleisten ist es unverzichtbar, dass die betrieblichen Funktionsträger des Umwelt- und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes kooperieren und sich abstimmen. Es ist insoweit folgerichtig, dass der Gesetzgeber diesen Zusammenhang aufgegriffen hat und sowohl umweltrechtlich durch § 55 Abs. 3 BImSchG⁸⁸ als auch arbeitsschutzrechtlich durch § 10 Satz 3 ASiG⁸⁹ Kooperationspflichten der betrieblichen Beauftragten normiert hat. Vor allem die Änderung des ASiG im Jahre 1996 verdeutlicht, dass es sich bei der Ausgestaltung des Aspekts der Kooperation auch um einen Gegenstand des betrieblichen Arbeitsschutzrechts handelt, auf das die speziellen Beteiligungs- und Mitwirkungsregeln im Arbeits- und Gesundheitsschutz, insbes. die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG anwendbar sind.

⁸⁴ Grundlegend hierzu Feldhaus, NVwZ 1991, 927 ff.

⁸⁵ Grundlegend dazu z.B. Rehbinder, JbRSozRTh 1988, 109 ff. (115 ff.).

⁸⁶ Eine Ausnahme bildet insoweit der Störfallbeauftragte, für den § 58 c Abs. 3 BImSchG, beschränkt auf den Fall von Betriebsstörungen, d.h. im bei Gefahr im Verzuge, die Möglichkeit der Übertragung von Entscheidungsbefugnissen vorsieht.

⁸⁷ Vgl. hierzu Faber, Die arbeitsschutzrechtlichen Grundpflichten, S. 182 ff. m.w.N.

⁸⁸ GK-BImSchG-Böhm, § 55, Rz. 50.

⁸⁹ Kittner/Pieper, ArbSchR 2. Aufl. 2002, ASiG, Rz. 113.

Wie noch darzustellen sein wird, kommen die klassischen personellen Mitbestimmungsrechte zur Anwendung, wenn als Umweltbeauftragter ein Arbeitnehmer eingestellt oder für diese Tätigkeit versetzt werden soll. Diese an das arbeitsrechtliche Grundverhältnis anknüpfenden Beteiligungsrechte gehen jedoch ins Leere, wenn diese Aufgabe an leitende Angestellte übertragen oder - wie in kleineren und mittleren Unternehmen nicht selten üblich - auf externe Dienste verlagert wird. Daher wurde in § 55 BImSchG verlangt, dass der Betriebsrat vor jeder Bestellung eines betrieblichen Immissionsbeauftragten zu informieren sei. Diese Pflicht ist inzwischen auch auf andere Betriebsbeauftragten erstreckt worden und hat daher eine wichtige Verallgemeinerung erfahren. In der Literatur wird die Konsultationspflicht allerdings streng an den jeweiligen Arbeitnehmerstatus gebunden, so dass bei der Bestellung eines leitenden Angestellten ausschließlich der Sprecherausschuss gehört werden soll⁹⁰. Dies kann wenig befriedigen, denn die Information über Status und Aufgaben des Betriebsbeauftragten hat keinen vorrangig individualrechtlichen Sinn - dieser könnte in einem etwaigen Beteiligungsverfahren nach § 99 BetrVG eine Rolle spielen -, sondern soll gerade den Betriebsrat als wichtiges betriebliches Organ mit seinem Erfahrungswissen beteiligen. Dies kann durch die hier vorgeschlagene Interpretation der Betrieblichkeit des Umweltschutzes erreicht werden, weil nunmehr die rechtzeitige Information über Aufgaben, Status und Person der jeweiligen Umweltbeauftragten nicht nur aus dem jeweiligen Umweltgesetz, sondern auch aus §§ 80 Abs. 2 i. V. m. 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG abzuleiten ist. Die betrieblichen Umweltbeauftragten sind daher unabhängig von ihrem Status Stellen, die vom Betriebsrat im Rahmen seiner Aufgaben nach § 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG angesprochen werden können; zum anderen wird auf diese Weise gewährleistet, dass der Betriebsrat auf deren Sachkunde zurückgreifen kann.

Eine weitergehende Konstellation ergibt sich bei den Störfallbeauftragten, da deren Einrichtung auch direkt dem betrieblichen Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer dienen soll. Damit kommen für diese Funktion auch die Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG in Betracht. Hier hatte der 1. Senat des BAG bereits 1979 die Vorentscheidung über die Struktur betrieblicher Sicherheitsdienste und betrieblicher Arbeitsmedizin als Regelungsentscheidung i. S. d. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG eingestuft⁹¹. Diese Einstufung ist auch für die Störfallbeauftragten zu übernehmen, so dass die Grundentscheidung über die Struktur der jeweiligen Störfallbeauftragten nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG gleichberechtigt zu treffen ist⁹². Die jeweiligen arbeitsrechtlichen Folgeentscheidungen unterliegen dann entweder § 99 BetrVG oder § 31 SprAuG.

III. Beteiligung als Querschnittsaufgabe

Neben den oben näher beschriebenen, sehr augenfälligen Wechselwirkungen mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz bestehen Überschneidungen des betrieblichen Umweltschutzes mit anderen Aufgaben und Rechten der Betriebsräte. Die Beteiligung erweist sich somit als Querschnittsaufgabe. Zahlreiche Berührungspunkte ergeben sich insoweit mit den personellen Angelegenheiten, da sich aus zahlreichen umweltrechtlichen Bestimmungen

⁹⁰ So z.B. Jarass BImSchG § 55 Rz. 5

⁹¹ BAG NJW 1979, 2362; vgl. HaKo-BetrVG Kohte § 87 Rz. 71; DKK-Klebe § 87 BetrVG Rz. 189 ff.

⁹² Kohte WSI-Mitteilung 2000, 567, 575f.

sowohl quantitative als auch qualifikatorische Anforderungen an den betrieblichen Personalbedarf ergeben.

So verlangen die Vorschriften über die betrieblichen Umweltschutzbeauftragten sowohl die Einrichtung einer (Stabs)stelle, als auch die Bestellung einer hinreichend qualifizierten, d.h. fachkundigen Person (§ 55 Abs. 2 BImSchG). Hinzu kommen weitere Forderungen an den Personalbedarf, da die Umweltbeauftragten durch die Bereitstellung von Hilfspersonal zu unterstützen sind (§ 55 Abs. 4 BImSchG). Vor allem im Bereich der Anlagensicherheit formuliert das Umweltrecht Anforderungen an die regelmäßige und qualifizierte Überwachung, Wartung, Reinigung und Instandhaltung der technischen Einrichtungen. Zu nennen sind hier z.B. § 19 i WHG, der insoweit für Anlagen zum Umgang mit wassergefährdenden Stoffen i. S. von § 19 g WHG den Einsatz sachkundigen Personals bzw., alternativ, die Beauftragung eines Fachbetriebs verlangt oder § 6 StörfallV, wonach Wartungs- und Reparaturarbeiten nach dem Stand der Technik durchzuführen sind und Fehlverhalten des Personals durch Sicherheitsinformation und Schulung vorzubeugen ist. Die betriebliche Umsetzung dieser umweltrechtlichen Vorgaben setzt gezielte personelle Maßnahmen des Anlagenbetreibers voraus.

Mit der Fokussierung der „personellen Seite“ der betrieblichen Umsetzung des Umweltrechts trägt der Normgeber Erkenntnissen aus Analysen von Störfällen und Unfällen Rechnung, die aufgezeigt haben, dass diese überwiegend durch organisatorische Mängel, wie z.B. dem Einsatz unzureichend qualifiziertem Personal verursacht wurden.⁹³ Auch die modernste Sicherheits- und Umweltschutztechnik kann m. a. W. nur dann ihre volle Wirksamkeit entfalten, wenn sie im betrieblichen Alltag qualifiziert und sachgerecht eingesetzt wird.⁹⁴ Konsequenterweise werden daher im Umweltrecht Anforderungen an die Qualifikation des Personals nicht nur dann thematisiert, wenn sich ausdrückliche Regelungen im Gesetz finden. Sie ergeben sich vielmehr allgemein und übergreifend bereits aus den bereits oben beschriebenen Organisationspflichten des Betreibers. So setzt eine wirksame Übertragung von umweltrechtlichen Pflichten etwa an eine Führungskraft voraus, dass diese geeignet, d.h. fachlich qualifiziert und zuverlässig ist. In der Mitteilung zur Betriebsorganisation nach §§ 52 a BImSchG, 53 KrW-/AbfG sind zudem Angaben zu machen über die Unterrichtung und Schulung des Personals im Hinblick auf umweltrechtlich relevante Tätigkeiten.⁹⁵ Soweit auf einen Betriebsbereich Anhang III Ziffer 3 a StörfallV Anwendung findet, ist diese Verpflichtung nunmehr dahingehend präzisiert worden, dass der Ausbildungs- und Schulungsbedarf gezielt zu ermitteln ist und die erforderlichen Ausbildungs- und Schulungsmaßnahmen durchgeführt werden.

Die aufgezeigten Verbindungslinien zwischen Umweltschutzrecht und personellen Angelegenheiten im Betrieb begründen Informations- und Beteiligungsrechte des Betriebsrats. So hat der Betriebsrat etwa bei Einstellung oder Versetzung nach § 99 Abs. Nr. 1 BetrVG zu prüfen, ob die betreffende Person über die erforderliche, sich aus den umweltrechtlichen Fachgesetzen ergebende Eignung, d.h. Fachkunde und Zuverlässigkeit verfügt. Wegen Ver-

⁹³ Hierzu bereits Kohte, BB 1981, 1277 ff. (1279); Faber, Die arbeitsschutzrechtlichen Grundpflichten, S. 139 ff.; sowie die Erwägungsgründe der novellierten Störfallrichtlinie (Richtlinie 96/82/EG), wo ausgeführt wird, daß eine Analyse der in der Gemeinschaft gemeldeten schweren Unfälle ergeben hat, „daß in den meisten Fällen Management- bzw. organisatorische Mängel die Ursache waren.“

⁹⁴ Es ist vor diesem Hintergrund folgerichtig, dass im Arbeitsschutz die unzureichende Qualifikation und Unterweisung des Personals in § 5 Abs. 3 Nr. 5 ArbSchG als Gefährdung bewertet wird.

⁹⁵ Jarass, BImSchG, § 52 a, Rdnr. 10 f. ; Reh binder, UTR 26, 29 ff. (57).

stoßes gegen ein Gesetz i. S. von § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG kommen daher die Zustimmungsverweigerung gegen die Einstellung oder Versetzung von Umweltschutzbeauftragten⁹⁶ oder von Personen in Betracht, die im Betrieb umweltrechtliche Pflichten verantwortlich wahrnehmen sollen.⁹⁷ Denkbar ist weiter die Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG. Sie setzt voraus, dass die personalpolitischen Auswahlgrundsätze in Auswahlrichtlinien nach § 95 BetrVG geregelt sind. Die Berücksichtigung der Anforderungen an die Eignung für Tätigkeiten in umweltschutzsensiblen Bereichen ist dabei generell aber auch konkret im Sinne eines Anforderungsprofils an einen bestimmten Arbeitsplatz möglich⁹⁸ und aus Gründen der Transparenz auch sinnvoll.

Wie dargelegt folgt aus der umweltrechtlichen Organisationspflicht des Betreibers die Pflicht zur Unterrichtung und Schulung des Personals, so dass insoweit die Rechte des Betriebsrats bei der Berufsbildung nach §§ 96 ff. BetrVG betroffen sind. Die Möglichkeiten des Betriebsrats auf diesem „klassischen Feld“ seiner Aufgaben Einfluss auf den Umweltschutz im Betrieb zu nehmen, sind durch die Änderungen der §§ 96, 97 BetrVG durch das BetrVG-Reformgesetz 2001 deutlich aufgewertet worden. So bestand in der Vergangenheit lediglich die Möglichkeit, mit dem Arbeitgeber über umweltrelevante Bildungsmaßnahmen etwa im Hinblick auf die umweltsichere Steuerung und Überwachung von Anlagen sowie das Verhalten bei Betriebsstörungen zu beraten. Nach § 96 Abs. 1 Satz 2 BetrVG n. F. kann er nunmehr verlangen, dass der Arbeitgeber einen möglicherweise bestehenden Bildungsbedarf konkret ermittelt. Zwar ist die Ermittlung des Bildungsbedarfs auch nach der BetrVG-Novelle 2001 nicht zwingend mit einer Verpflichtung des Arbeitgebers zur Durchführung von Bildungsmaßnahmen entsprechend dem ermittelten Bedarf verbunden. Sofern aber der Bildungsbedarf daraus resultiert, dass es um die Erfüllung umweltrechtlicher Pflichten geht, ist er in seiner Entscheidung nicht frei, sondern an Recht und Gesetz gebunden und verpflichtet, durch die Bildungsbedarfsermittlung transparent gewordene Defizite zu beseitigen.⁹⁹ Von Relevanz für den Umweltschutz im Betrieb ist schließlich das neue Initiativrecht¹⁰⁰ des § 97 Abs. 2 BetrVG. Danach kann der Betriebsrat die Einrichtung von Berufsbildungsmaßnahmen im Wege der Mitbestimmung herbeiführen, sofern der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt hat, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit von Arbeitnehmern ändern und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen. Erfasst hiervon sind technische und/oder organisatorische Maßnahmen wie die Änderung von Anlagen, Arbeitsabläufen oder Arbeitsplätzen¹⁰¹, wie sie z.B. durch Einführung neuer, umweltschonender Produktionsverfahren entstehen können.

Die Umweltsituation hat schließlich auch Bedeutung für die wirtschaftliche Situation des Betriebes und erweist sich auch somit als Querschnittsaufgabe. So kann sich ein besonders hohes Umweltschutzniveau als relevanter und auch werbewirksamer Faktor darstellen, wäh-

⁹⁶ Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt, BetrVG, § 99, Rdnr. 166; die Mitbestimmung im Hinblick auf das arbeitsrechtliche Grundverhältnis ist zu differenzieren vom Bestellungsakt, durch den der Betriebsbeauftragte in seine Funktion eingeführt wird; dazu mit Blick auf den Datenschutzbeauftragten BAG, AP Nr. 4 zu § 99 BetrVG 1972 – Versetzung –.

⁹⁷ Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt, BetrVG, § 99, Rdnr. 165

⁹⁸ Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt, BetrVG, § 95, Rdnr. 19 m.w.N.; a. A. im Hinblick auf die Anwendbarkeit des § 95 BetrVG auf arbeitsplatzbezogene Anforderungsprofile insbes. BAG, AP Nrn. 2, 3 zu § 95 BetrVG 1972

⁹⁹ In diesem Sinne wohl auch Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt, BetrVG, § 98, Rdnr. 2.

¹⁰⁰ Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt, BetrVG, § 97, Rdnr. 20.

¹⁰¹ Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt, BetrVG, § 97, Rdnr. 13.

rend umgekehrt etwa ein geringer Umweltstandard und veraltete bzw. nicht mehr funktionsfähige Sicherheitstechnik kostspielige Investitionen oder behördliche Auflagen nach sich ziehen können. Es war vor diesem Hintergrund schon vor der BetrVG-Novelle 2001 anerkannt, dass in dieser Weise wertbildende Aspekte des Umweltschutzes zu den Themen des Wirtschaftsausschusses nach § 106 BetrVG zählen.¹⁰² Darüber hinaus können Maßnahmen zum Schutz der Umwelt zu Betriebsänderungen nach § 111 Satz 3 Nrn. 4, 5 BetrVG führen bzw. Versäumnisse zu Einschränkungen bzw. zur Stilllegung des Betriebs (§ 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG) führen, über die der Betriebsrat zu informieren ist und über die mit ihm zu beraten ist. Die Hintergründe für die Belegschaft nachteiliger Betriebsänderungen (z.B. beharrliches Nichtbefolgen von Auflagen; Unterlassen notwendiger Nach- und Umrüstungen) können dabei bei den Verhandlungen um einen Interessenausgleich und insbes. bei der Ermessensentscheidung der Einigungsstelle eine Rolle spielen. Es zeigt sich somit, dass Fragen des Umweltschutz (auch vor dem BetrVG-ReformG 2001) für die wirtschaftlichen Angelegenheiten des BetrVG durchaus von Relevanz waren und sind.

D. Beteiligung des Betriebsrats im marktbezogenen Umweltschutz

Vom tätigkeitsbezogenen Umweltschutz kann sachlich und analytische der marktbezogene Umweltschutz unterschieden werden, der vor allem bei der Auswahl und Gestaltung von Produkten sowie der Darstellung des jeweiligen Unternehmens am Markt zur Geltung kommt.

Die Entwicklung umweltfreundlicher Produkte stellt einen wichtigen Aspekt zur Reduzierung von Umweltbelastungen dar. Umweltfreundliche Produkte können zudem ein positiver Faktor bei der Vermarktung sein, vor allem dann, wenn die Berechtigung erlangt wird. Normativ niedergeschlagen hat sich das Ziel eines umweltgerechten Produktdesigns in den Vorschriften über die Produktverantwortung in den §§ 22 ff. KrW-/AbfG.¹⁰³ Weiter zu nennen sind die Bestimmungen über die Vergabe von Gütezeichen für umweltgerechte Produkte, wie z.B. der Blaue Engel oder das Europäischen Umweltzeichen, die eine werbewirksame Information über besondere Anstrengungen beim Produktdesign ermöglichen.¹⁰⁴ Es handelt sich hierbei um Entscheidungen, die die grundlegende strategische Ausrichtung des Unternehmens betreffen und zweifellos für den Umweltschutz im Allgemeinen von Relevanz sind. Die Entscheidung, mit welchen Produkten oder Dienstleistungen sich ein Unternehmen auf dem Markt positioniert ist nicht betrieblicher Umweltschutz i. S. von § 89 Abs. 3 BetrVG, sondern die spezifische Ausprägung unternehmerischer Freiheit bzw. des unternehmerischen Risikos.¹⁰⁵ § 89 Abs. 3 BetrVG meint dagegen die Vorkehrungen zu Schutz der Umwelt bei der

¹⁰² BAG, AP Nr. 115 zu § 37 BetrVG 1972

¹⁰³ Allgemein zur kreislaufwirtschaft-/abfallrechtlichen Produktverantwortung etwa Kloepfer, Umweltrecht, § 18, Rdnrn. 62 ff.; Bender/Sparwasser/Engel, Umweltrecht, S. 639 ff.

¹⁰⁴ Klindt BB 1998, 545

¹⁰⁵ Im Ergebnis, allerdings mit abweichender Begründung Stege/Weinspach/Schiefer, BetrVG, § 89, Rdnr. 14.

arbeitstechnischen Umsetzung dieser strategischen Unternehmerentscheidung durch die organisatorische Einheit „Betrieb“.¹⁰⁶ Hieraus folgt allerdings nicht, dass die skizzierten Fragen nicht mit Repräsentanten der Arbeitnehmerschaft zu beraten wären. Forum der Information und Beratung ist insoweit vor allem der Wirtschaftsausschuss, in dem insbes. die wirtschaftliche Lage sowie das Produktionsprogramm (§ 106 Abs. 3 Nrn. 1, 3 BetrVG) zu thematisieren sind.¹⁰⁷

Die beschriebene Grenzlinie zwischen allgemeinem Umweltschutz durch die Entscheidung über das Produktdesign und betrieblichem Umweltschutz ist bei weitem nicht so starr, wie dies auf den ersten Blick erscheinen mag. So wird z.B. der betriebliche Einsatz von gefährlichen Arbeitsstoffen maßgeblich durch die Verpflichtung zur Stoffsubstitution in § 16 Abs. 2 GefStoffV gesteuert. Auch wenn sich aus § 16 Abs. 2 GefStoffV keine Pflicht des Arbeitgebers ergibt, ggf. umweltfreundlichere Produkte zu fertigen¹⁰⁸, kann der Aufwand, der aus der Verpflichtung zum Einsatz alternativer Stoffe bzw. alternativer Herstellungs- oder Verwendungsverfahren folgt, durchaus ein von vornherein umweltfreundlicheres Produktdesign nahe legen. Bei der nach § 16 Abs. 2 GefStoffV geforderten Prüfung von alternativen Stoffen und Verfahren handelt es sich aber um betrieblichen Umweltschutz i. S. von § 89 Abs. 3 BetrVG, da es sich um eine Maßnahme handelt, mit der Umweltbelastungen, die aus der betrieblichen Tätigkeit herrühren, begegnet werden soll. Da die Verwendung umweltgefährdender Stoffe und Zubereitungen in der Regel auch mit Gesundheitsgefahren für die Beschäftigten verbunden ist, handelt es sich zugleich um eine Angelegenheit des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Es dürften daher zumeist die stärkeren Informations- und Beteiligungsrechte im Arbeits- und Gesundheitsschutz vorrangig zur Anwendung kommen.¹⁰⁹ Diesen ungeachtet bleibt aber die oben aufgezeigte Grenzlinie von Relevanz: Es bleibt letztlich Sache des Arbeitgebers bzw. Unternehmers zu entscheiden, ob Verfahrensänderungen vorgenommen werden sollen oder das Produktdesign geändert wird.

E. Das Umweltmanagementsystem EMAS - integrierter Umweltschutz

Das Öko-Audit nach EU-EMASV¹¹⁰ stellt mit Blick auf das Ziel des Umweltschutzes einen ganzheitlichen Ansatz dar, in dem nicht – wie in den Fachgesetzen – isoliert der Schutz bestimmter Umweltmedien oder Schutzaspekte verfolgt wird, sondern der Schutz der Umwelt als Ganzes. EMAS ist ein Umweltmanagementsystem, das durch die Durchführung von systematischen Prozessen kontinuierlicher Verbesserung (plan-do-check-act), die durch eine klar strukturierte Aufbau- und Ablauforganisation gesteuert werden, eine Verbesserung des Umweltschutzes von Organisationen¹¹¹ bewirken will. Es handelt sich primär um einen management- und organisationsbezogenen Ansatz. Da er die gesamte umweltschützende Or-

¹⁰⁶ Zum Betriebsbegriff vgl. nur Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt, BetrVG, § 1, Rdnrn. 58 ff.

¹⁰⁷ Es handelt sich allerdings aus den beschriebenen Gründen nicht um „betrieblichen Umweltschutz“ i.S. von § 106 Abs. 1 Nr. 5 a BetrVG, so aber Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt, BetrVG, § 106, Rdnr. 45.

¹⁰⁸ Es sei denn, es liegt ein Herstellungs- oder Verwendungsverbot nach § 15 GefStoffV vor.

¹⁰⁹ Dies übersehen Stege/Weinspach/Schiefer, BetrVG, § 89, Rdnr. 14, wenn sie den Ersatz lösemittelhaltiger Lacke durch – auch gesundheitlich – weniger belastende wasserlösliche Lacke allein als Beispiel für den betrieblichen Umweltschutz i.S. von § 89 Abs. 3 BetrVG ansehen.

¹¹⁰ Verordnung (EG) Nr. 761/2001 des europäischen Parlaments und des Rates vom 19. März 2001 über die freiwillige Beteiligung von Organisationen an einem Gemeinschaftssystem für das Umweltmanagement und die Umweltbetriebsprüfung (EMAS), ABI. EG 2001, Nr. L 114, S. 1 ff.

¹¹¹ Wozu insbes. Betriebe zählen.

ganisation des Betriebes fokussiert handelt es sich um betrieblichen Umweltschutz i. S. von § 89 Abs. 3 BetrVG.

Die Kommunikation mit den Beschäftigten über umweltrelevante Aspekte, oder, übergreifend, über das Umweltmanagementsystem stellt nach Art. 1 Abs. 2 lit. d ein auch explizit formuliertes Ziel von EMAS dar.¹¹² Die Beschäftigtenbeteiligung ist im EMAS-System also kein Randaspekt ist, sondern wird als wesentliche Voraussetzung gesehen für eine dem Umweltschutz dienende Organisationsentwicklung.¹¹³ Deutlich wird dies auch an der Empfehlung der Kommission vom 7. September 2001, in der die Anforderungen an die Arbeitnehmerbeteiligung weiter präzisiert werden.¹¹⁴ Die insoweit maßgeblichen Bestimmungen finden sich in Anhang II der Empfehlung. Danach sollte (Anhang II, Nr. 2.1) die Organisation anerkennen, dass

„der Begriff der *Beteiligung der Arbeitnehmer* die Beteiligung sowohl des einzelnen Arbeitnehmers als auch der Arbeitnehmervertreter gemäß einzelstaatlichen Systemen umfasst.“

Mit den neu geschaffenen Bestimmungen über den betrieblichen Umweltschutz ist nunmehr das „einzelstaatliche System“ ausformuliert worden, das die auch in der genannten Empfehlung der eher am Rande behandelte Beteiligung der Arbeitnehmervertretung rechtlich ausformt. Bis zur BetrVG-Novelle war eine solche das gesamte Umweltmanagementsystem umfassende Beteiligung an EMAS jenseits der Schnittstellen von Arbeits- und Umweltschutz nicht gegeben.

Strukturell soll die Beteiligung „auf allen Ebenen“ und planvoll erfolgen (z.B. durch Umweltausschüsse, Schaffung von Projektgruppen, regelmäßige Informationen der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter, Kommunikation zwischen Umweltbeauftragten und Arbeitnehmern sowie ihren Vertretern). Wichtige Sachbereiche der Beteiligung finden sich unter Ziffer 2.3 des Anhangs II der Empfehlung. Eine aktive Einbeziehung der Arbeitnehmer soll danach etwa erfolgen, bei der Formulierung der Umweltpolitik, der ersten Umweltprüfung, der Analyse des Standes der Technik sowie der Sammlung und Prüfung von Informationen, der Einführung des Umweltmanagementsystems oder bei der Erarbeitung der Umwelterklärungen. Darüber hinaus sollen durch EMAS die adäquate Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer gesteuert werden und Anreize zur Motivation der Arbeitnehmer für den Umweltschutz geschaffen werden, insbes. durch „Vorschlags- und Belohnungssysteme“. Die vorstehenden aus dem Gemeinschaftsrecht gewonnenen Aspekte geben wichtige Elemente wieder, um die

¹¹² Die Beteiligung der Beschäftigten und der Beschäftigtenvertretung war in der Vergangenheit unter der Geltung der abgelösten EMAS I Verordnung (Verordnung (EWG) Nr. 1836/93 des Rates vom 29. Juni 1993 über die freiwillige Beteiligung gewerblicher Unternehmen an einem Gemeinschaftssystem für das Umweltmanagement und die Umweltbetriebsprüfung, ABl. EG Nr. L 168, S. 1 ff.) offensichtlich defizitär. Dazu Knopp, NVwZ 2000, 1121 ff. (1124); Schmidt, WSI Mitteilungen, 535 ff. (541), der konstatiert, dass die Beteiligung in EMAS Betrieben zwar etwas stärker ausgeprägt als in anderen Betrieben, insgesamt jedoch eher gering ist.

¹¹³ Hierzu auch Schmidt, WSI Mitteilungen 1998, 535 ff. (542).

¹¹⁴ Empfehlung der Kommission vom 7. September 2001 über Leitlinien für die Anwendung der Verordnung (EG) Nr. 761/2001 des Europäischen Parlaments und des Rates über die freiwillige Beteiligung von Organisationen an einem Gemeinschaftssystem für das Umweltmanagement und die Umweltbetriebsprüfung (EMAS) – 2001/680/EG –, ABl. EG Nr. L 247, S. 1 ff.

Beteiligung des Betriebsrats im „betrieblichen Umweltschutz“ i. S. von § 89 Abs. 3 BetrVG weiter zu konkretisieren.

Die Ziele von EMAS, dessen rechtliche Geltung auch unabhängig von § 89 Abs. 3 BetrVG eingreift¹¹⁵, reichen über den Bereich des betrieblichen Umweltschutzes i.S. von § 89 Abs. 3 BetrVG hinaus. Indem die EU-EMASV neben den direkten Umweltaspekten der Tätigkeit der Organisation auch die Berücksichtigung sog. indirekter Umweltaspekte verlangt, hebt das – freiwillige – Umweltmanagementsystem die vorstehend betriebsverfassungsrechtlich begründete Grenzlinie zwischen tätigkeitsbezogenem und marktbezogenem Umweltschutz bewußt auf. Bei den indirekten Umweltaspekten handelt es sich um Umwelteinwirkungen, die von der Organisation in Gestalt von Produkten, Tätigkeiten oder Dienstleistungen verursacht wurden und die von der Organisation unter Umständen nicht in vollem Umfang kontrolliert werden können (Anhang VI, Ziffer 6.3 EU-EMASV).¹¹⁶ In den Blick geraten damit die Zusammensetzung des Produktangebots, die produktbezogenen Umweltauswirkungen, dargestellt in Lebenszyklusanalysen der Produkte („Cradle-to-Grave-Prinzip“), die Berücksichtigung der Umweltleistung von Auftragnehmern, Unterauftragnehmern und Lieferanten oder die dezidierte Kundeninformation im Hinblick auf die umweltschonende Nutzung und Entsorgung von Produkten.¹¹⁷ Aufgrund der Verpflichtung der Beteiligung der Beschäftigten auf allen Ebenen führt die freiwillige Teilnahme an EMAS zugleich zu einer intensiveren Einbindung des Betriebsrats und der einzelnen Beschäftigten in die betriebsinternen Umweltinformations¹¹⁸- und Umweltkommunikationsstrukturen.

Obgleich die Entscheidung über die Teilnahme an EMAS eine unternehmerische Entscheidung darstellt¹¹⁹, setzt die Beteiligung des Betriebsrats nicht erst nach der Unternehmerentscheidung über die Teilnahme an EMAS an. Da EMAS aufgrund seines KVP-Verfahrensansatzes besonders nachhaltig auf die Arbeitsabläufe und Arbeitsverfahren einwirkt, betrifft diese Entscheidung auch den betrieblichen Umweltschutz i. S. von § 89 Abs. 3 BetrVG. Der Betriebsrat ist deswegen nicht nur in der Planungsphase vom Arbeitgeber hinzuzuziehen, sondern kann auch nach § 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG aktiv werden und EMAS auf Betriebs- und Abteilungsversammlungen (§§ 43, 45 BetrVG) thematisieren und sich für eine solche Teilnahmeentscheidung einsetzen.

¹¹⁵ Löwisch/Kaiser § 89 Rz. 16

¹¹⁶ Zum Ganzen auch Knopp/Ebermann-Finken, EWS 2000, 329 ff. (335).

¹¹⁷ Neben dem Anhang VI der EU-EMASV ist in diesem Zusammenhang instruktiv der Anhang III der „Empfehlung der Kommission vom 7. September 2001 über Leitlinien für die Anwendung der Verordnung (EG) Nr. 761/2001 des Europäischen Parlaments und des Rates über die freiwillige Beteiligung von Organisationen an einem Gemeinschaftssystem für das Umweltmanagement und die Umweltbetriebsprüfung (EMAS) – 2001/680/EG –,“ ABI. EG Nr. L 247, S. 1 ff. (17 ff.).

¹¹⁸ Zu informieren ist im übrigen auch die Öffentlichkeit, was den Aspekt der Transparenz der Umweltinformation und –kommunikation nachhaltig unterstreicht, vgl. dazu auch Knopp/Ebermann-Finken, EWS 2000, 329 ff. (335).

¹¹⁹ GK-Wiese § 89 Rz. 48