

Vortrag von

Heinz Putzhammer,
Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes
des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB)

anlässlich der

**Veranstaltung des Umweltgutachterausschusses (UGA)
„Chancen durch die neue EG-Öko-Audit-Verordnung“**

zum Thema:

„Die Beteiligung der Arbeitnehmer unter EMAS II und Erwartungen der Gewerkschaften an das Umweltmanagement“

am 21. September 2001, 10.00 Uhr – 17.00 Uhr, im Haus der Deutschen
Wirtschaft, Berlin

Änderungen vorbehalten!
Es gilt das gesprochene Wort!

Sehr geehrter Herr Staatssekretär,
meine Damen und Herren!

Zunächst darf ich Sie im Namen des Deutschen Gewerkschaftsbundes begrüßen und mich für die Einladung bedanken, die mir die Gelegenheit gibt, die Beteiligung der Arbeitnehmer aus Sicht der Gewerkschaften zu beleuchten.

Gestatten Sie mir dabei bzgl. der Arbeitnehmerbeteiligung den Bogen von Rio über die alte Öko-Audit-Verordnung einschließlich des umweltrechtlichen Umfeldes bis hin zur neuen Öko-Audit-Verordnung einschließlich des betriebsverfassungsrechtlichen Umfeldes zu ziehen. Ich spanne diesen Bogen bewusst so weit:

Mit der stattgefundenen Debatte und dem rechtlichen Umfeld lässt sich viel besser verstehen und darstellen, wo unterschiedliche aber auch gemeinsame Interessen sind und wie die Arbeitnehmerbeteiligung neu zu definieren ist, um die Voraussetzungen der neuen Öko-Audit-Verordnung erfüllen zu können.

Meine Damen und Herren!

Zukünftig werden Investitionsentscheidungen mehr als bisher an den Kriterien der Umweltverträglichkeit gemessen werden.

Dazu gehören umweltverträgliche Produktionsverfahren und Produkte sowie die Schaffung gesundheitsgerechter und menschenwürdiger Arbeitsbedingungen.

Deshalb haben die Gewerkschaften seit den 70er Jahren deutlich gemacht, dass eine Umstrukturierung der Produktion auf umweltverträgliche, energie- und ressourcensparende, abfallarme Produktionsverfahren und Produkte nur mit Beteiligung der betroffenen Arbeitnehmer erfolgen kann.

Zu Beginn der 80er Jahre haben die Gewerkschaften Informationsrechte, Beteiligungsrechte und Mitbestimmungsrechte in Umweltschutzfragen gefordert und diese im Rahmen ihrer nationalen, europäischen und internationalen Umweltpolitik vertreten.

Eingegangen sind diese Vorstellungen 1992 auf der Rio-Umweltkonferenz in die Agenda 21, Kapitel 29, mit der Überschrift „Stärkung der Rolle der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften“.

Lassen Sie mich hieraus drei Aussagen zitieren:

1. „Die Regierungen und die Privatwirtschaft sollen die aktive Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften an der Gestaltung, Umsetzung und Evaluierung der nationalen und internationalen Politik fördern.“
2. „Daher sollen gemeinsame (Arbeitgeber/Arbeitnehmer) Kooperationsmechanismen auf Betriebsebene eingerichtet werden, die sich mit Fragen der Sicherheit, der Gesundheit und der Umwelt befassen.“
3. „Die Regierungen und die Arbeitgeber sollen sicherstellen, dass den Arbeitnehmern und ihren Vertretern alle einschlägigen Informationen zur Verfügung gestellt werden, die Ihnen eine wirksame Mitgestaltung dieser Entscheidungsprozesse ermöglichen.“

Warum rufe ich diese Beschlüsse noch einmal in Erinnerung?

1992 haben weltweit alle Regierungschefs einmütig diese Positionen unter der Überschrift „Stärkung der Mitbestimmung und der Konsultation“ beschlossen, darunter auch alle Regierungschefs aus Europa.

1993 haben die selben europäischen Regierungen die erste EG-Öko-Audit-Verordnung verabschiedet.

Dabei wurden jedoch Informationsrechte, Beteiligungsrechte und Mitbestimmungsrechte in Umweltschutzfragen völlig unzureichend berücksichtigt.

Diese Sichtweise war angesichts der bereits damals gängigen Praxis unverständlich, sie übersah völlig angewandte Formen mit Ansätzen der Beteiligung, Information und Mitwirkung der Beschäftigten im Umweltschutz. Betriebsvereinbarungen im Bereich der chemischen Industrie durch die damalige IG Chemie-Papier-Keramik sowie die Öko-Tarifverträge der damaligen IG Bau-Steine-Erden im Baubereich und der Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten im Bereich der Lebensmittel Be- und Verarbeitung waren Beispiele für eine erfolgreiche Beteiligung der Beschäftigten im Umweltschutz.

Diese Sichtweise widersprach aus unserer Sicht auch den guten Managementpraktiken und führte im übrigen dazu, dass „Betriebsfremde“ im Zusammenhang mit den allgemeinen Umweltgesetzen und dem Umweltinformationsgesetz (UIG) mehr Umweltinformationsrechte und Einwirkungsmöglichkeiten auf den Umweltschutz eines Unternehmens bekamen, als die Beschäftigten des Unternehmens selbst.

Das DGB-Bildungswerk hat 1997 im Rahmen eines Projektes „Arbeitnehmerorientierte Qualifizierung für Umweltmanagement“ in einer Erhebung unter ausgesuchten Betrieben die niedrige Einbeziehung der Beschäftigten als eindeutigen Mangel festgestellt.

Für den DGB war es daher von besonderem Interesse, bei der Revision der Öko-Audit-Verordnung Informations- und Beteiligungsrechte verbindlich zu verankern.

Denn wer sich freiwillig verpflichtet, über die gesetzlichen Vorgaben hinaus die Umwelt zu entlasten, der sollte auch die Beschäftigten und ihre Interessenvertretung aktiv im Sinne der Agenda 21 einbeziehen, um die Chancen einer umweltorientierten Unternehmensführung voll auszuschöpfen.

Im Juni 1997 hatte der DGB detaillierte Vorschläge zur Stärkung der Beteiligung der Arbeitnehmer anlässlich der Revision der Öko-Audit-Verordnung vorgelegt.

Da die DGB-Vorschläge zur Stärkung der Beteiligung der Arbeitnehmer auch von allen europäischen Gewerkschaften Unterstützung fand, wurden diese zur europäischen Verhandlungsposition zwischen Europäischem Gewerkschaftsbund und der Kommission sowie dem Europäischen Parlament.

Die Europäische Kommission signalisierte, dass sie bereit sei die Beteiligung der Arbeitnehmer vom Anhang in den Artikel 1 der neuen Verordnung vorzuziehen, was durchaus eine relative Stärkung der Arbeitnehmerbeteiligung bedeutet. Dass die

Kommission dieses wiederum relativieren würde, indem sie zusagte, eine Konkretisierung durch einen rechtlich unverbindlichen Leitfadens zu regeln, deutete sich an.

Das Europäische Parlament und dessen Umweltausschuss überarbeiteten mit klarer Handschrift den Vorschlag der Europäischen Kommission.

Um exemplarisch nur zwei bedeutsame Änderungsvorschläge zu nennen:

Das Europäische Parlament wollte ein hohes Niveau des Umweltschutzes mit der Anwendung der besten verfügbaren Technik als Mindeststandard erreichen und Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte für die Beschäftigten und ihre Interessenvertretung auf betrieblicher bzw. Organisationsebene verbindlich festschreiben.

In der Folge hat sich die Europäische Kommission mit diesen Änderungsvorschlägen befasst:

Die Kommission verwarf die Verbesserungsvorschläge zur Anwendung der besten verfügbaren Technik (BAT) und hängt damit die Messlatte für die kontinuierliche Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes in Europa tiefer.

Die Kommission lehnte die Verbesserungsvorschläge ab, die die Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Interessenvertretung konkretisierten und avisierte, diese in einem unverbindlichen „Leitfaden“, in Empfehlungen zur „best-practice“, deren Einhaltung nicht verbindlich überprüft wird, zu regeln.

Die europäischen Umweltminister haben diesen Kommissionsentwurf als den sogenannten „Gemeinsamen Standpunkt“ zur Revision der Öko-Audit-Verordnung verabschiedet. Unter deutscher Präsidentschaft wurde aus unserer Sicht leider die Chance verspielt, die Umweltleistung in der geplanten neuen europäischen Öko-Audit-Verordnung zu konkretisieren und an die besten verfügbaren Techniken (BAT) zu binden. Ebenso wurde versäumt, entsprechend dem Vorschlag des Europäischen Parlaments die aktive Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretung zu konkretisieren, sie verbindlich und überprüfbar in der Verordnung festzuschreiben.

Letztlich setzte die Europäische Kommission ihre Politik in der zweiten Lesung und dem Vermittlungsausschuss durch.

Seit der Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften am 24.04.2001 haben wir folgende Regelung zur Beteiligung der Arbeitnehmer im Artikel 1, Absatz 2 verankert:

„Ziel von EMAS ist die Förderung einer kontinuierlichen Verbesserung der Umweltleistung von Organisationen durch die aktive Einbeziehung der Arbeitnehmer in der Organisation sowie eine adäquate Aus- und Fortbildung, die die aktive Mitwirkung bei den unter Buchstabe a angeführten Aufgaben ermöglicht. Auf Antrag werden auch Arbeitnehmersvertreter einbezogen.“

Im Verhältnis zur alten Verordnung ist diese Regelung als eine Verbesserung zu werten. Dennoch ist die erhoffte Stärkung bei der Konkretisierung nicht eingetreten, da der dazugehörige Leitfaden als Empfehlung in einer nicht rechtlich bindenden Form verabschiedet wurde.

Wir haben uns parallel dazu darauf konzentriert, die Integration des Umweltschutzes in das Betriebsverfassungsgesetz im Rahmen der Gesetzesreform zu realisieren.

Auch in Fragen des betrieblichen Umweltschutzes sollen Betriebsräte nicht Bitsteller, sondern gleichberechtigte Partner sein, die auf gleicher Augenhöhe miteinander verhandeln.

Rechtlich nicht bindende Empfehlungen und „best-practice-Beispiele“ reichen dafür nicht aus.

Unsere Vorstellungen wurden von der Rot-Grünen Bundesregierung - wenn auch nicht in dem von uns gewünschten Umfang – aufgegriffen und in Gesetzesform gegossen.

Seit Sommer ist das neue Betriebsverfassungsgesetz national gültiges Recht, das im Rahmen der Einhaltung aller einschlägigen Umweltvorschriften seine Rechtswirksamkeit, auch in Verbindung mit den Anforderungen zur Beteiligung der Arbeitnehmer unter EMAS II, entfaltet.

Damit komme ich zum Kern, den ich herausarbeiten wollte.

Die Unternehmen, die die neue Öko-Audit-Verordnung erfüllen wollen, müssen – zumindest in der Bundesrepublik Deutschland – im Hinblick auf die Beteiligung der Arbeitnehmer mehr tun, als in der Verordnung und dem Leitfaden dazu steht.

Dazu muss man neben die neue Öko-Audit-Verordnung nur das neue Betriebsverfassungsgesetz legen.

Die Zuständigkeit des Betriebsrates für den betrieblichen Umweltschutz wird ausdrücklich anerkannt. Dabei wird die Zuständigkeit ausdrücklich auf den betrieblichen Bereich beschränkt.

Die Beschränkung auf den betrieblichen Umweltschutz bietet zugleich die Gewähr dafür, dass betriebliches Wissen und arbeitsplatzbezogene Erfahrung der Arbeitnehmer über den Betriebsrat im Interesse der Beschäftigten und des Unternehmens nutzbar gemacht werden können.

In Bezug auf die Arbeitsbedingungen wird betrieblicher Umweltschutz in aller Regel auch Arbeitsschutz beinhalten (z. B. Schutz vor Lärm und Schadstoffemissionen). Aber auch in anderen Bereichen (z. B. Abfallvermeidung) können Arbeitnehmer über ihren Betriebsrat praxisnahe Vorschläge machen, um Umweltbelastungen zu vermeiden.

Das Betriebsverfassungsgesetz beinhaltet folgende Regelungen:

- ◆ Der betriebliche Umweltschutz wird in den Katalog der Aufgaben (§ 80) aufgenommen. Diese Regelung ist nicht nur ein wichtiger Programmsatz, sondern er löst auch zahlreiche Rechte des Betriebsrates, nach Maßgabe der Paragraphen 43 Abs. 2, 45, 53 Abs. 2 Nr. 2, 88 Nr. 1a, 106 Abs. 3 und – insbesondere - § 89, aus.

- ◆ Der Betriebsrat ist bei allen umweltschutzrelevanten Fragen und Untersuchungen vom Arbeitgeber hinzuzuziehen (§ 89). Er wird vom Arbeitgeber über den betrieblichen Umweltschutz betreffende Auflagen und Anordnungen der zuständigen Stellen informiert. Der Betriebsrat erhält vom Arbeitgeber die Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen, zu denen er hinzuzuziehen ist.
- ◆ Freiwillige Betriebsvereinbarungen können künftig auch ausdrücklich Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes zum Gegenstand haben (§ 88).
- ◆ Um auch die Arbeitnehmer direkt in einen Dialog einzubeziehen, sieht das Gesetz vor, dass der Arbeitgeber im Rahmen seiner Berichtspflichten in der Betriebsversammlung die Arbeitnehmer über Fragen des betrieblichen Umweltschutzes zu unterrichten hat (§ 53).
- ◆ Für Unternehmen mit einem Wirtschaftsausschuss wird ausdrücklich klar gestellt, dass auch Fragen des betrieblichen Umweltschutzes zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten gehören, da der Umweltschutz mittlerweile ein bedeutsamer, betriebswirtschaftlicher Faktor geworden ist, der auch Auswirkungen auf die wirtschaftliche Situation des Unternehmens hat (§ 106).
- ◆ In der Betriebsräteversammlung (§ 53) hat der Unternehmer einen Bericht über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens sowie über Fragen des Umweltschutzes im Unternehmen zu erstatten.

Legt man die Rechtswirksamkeit die das Betriebsverfassungsgesetz seit Sommer 2001 in der Bundesrepublik Deutschland entfaltet zugrunde, dann ergeben sich folgende Anforderungen für die Beteiligung der Arbeitnehmer bzw. des Betriebsrates die unter EMAS II zu erfüllen und nachzuweisen sind.

Ich möchte dies beispielhaft an folgenden vier Schwerpunkten – Beteiligung, Information, Qualifizierung und Beratung – kurz darstellen.

1. Beteiligung

Der Betriebsrat muss nach Art. 1 der Verordnung einen Antrag stellen, um einbezogen zu werden. Da betrieblicher Umweltschutz Aufgabe des Betriebsrates ist und der Arbeitgeber diesen auch bei allen im Zusammenhang mit dem betrieblichen Umweltschutz stehenden Besichtigungen und Fragen hinzuzuziehen hat, entfällt die vorgesehene Antragstellung, da der Betriebsrat einzubeziehen ist.

Fragen des betrieblichen Umweltschutzes gehören zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten, über die der Unternehmer den Wirtschaftsausschuss zu unterrichten und die er mit ihm zu beraten hat. Der betriebliche Umweltschutz ist heute für Unternehmen ein bedeutsamer betriebswirtschaftlicher Faktor, der auch Auswirkungen auf die wirtschaftliche Situation des Unternehmens und damit auch auf die dortigen Arbeitsplätze hat. Folglich kommen nicht nur Themen des betrieblichen Umweltschutzes, sondern auch darüber hinausgehende umweltschutzrelevante Angelegenheiten als Unterrichts- und Beratungsgegenstand in Frage, wie z. B. Festlegung der Umweltpolitik und der Umweltziele des Unternehmens, Umweltvorsorge bei Einführung

neuer Produktionslinien sowie der Verbesserung der Umweltverträglichkeit von Produkten.

Die Arbeitnehmer können auch in Umwelteams, Umweltarbeitsgruppen oder Projektgruppen mitwirken.

Die Beteiligung des Betriebsrates kann auch im Umweltausschuss erfolgen.

Die Arbeitnehmer können auch durch ein Vorschlags- und Belohnungssystem für Verbesserungsvorschläge zum Umweltschutz beteiligt werden.

Der Betriebsrat kann auch freiwillige Betriebsvereinbarungen abschließen, die Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes zum Gegenstand haben.

2. Information

Der Informationszugang ist gegenüber den Arbeitnehmern bzw. dem Betriebsrat erheblich auszuweiten. Bei den in der Öko-Audit-Verordnung und dem Leitfaden vorgesehenen Verfahren, um den Beschäftigten oder Mitgliedern das Bewusstsein für den betrieblichen Umweltschutz zu stärken, handelt es sich mehr um allgemeine Informationen und sie gelten nur für jene die in umweltrelevanter Funktion und Ebene sind. Die ausdrückliche Information des Betriebsrates mit relevanten Umweltinformationen und Daten ist überhaupt nicht vorgesehen.

Deshalb hat der Arbeitgeber den Betriebsrat auch bei allen im Zusammenhang mit den betrieblichen Umweltschutz stehenden Besichtigungen und Fragen hinzuzuziehen und ihm den betrieblichen Umweltschutz betreffende Auflagen und Anordnungen der zuständigen Stellen mitzuteilen.

In den Fällen in denen der Betriebsrat hinzuzuziehen ist, sind ihm vom Arbeitgeber die Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen auszuhändigen. Dies bedeutet, dass auch der schriftliche Umweltbetriebsprüfungsbericht nicht nur der Organisationsleitung, sondern auch dem Betriebsrat vorzulegen ist, dies gilt ebenso für den Bericht der Umweltbeauftragten.

Der Arbeitgeber hat mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Betriebsversammlung über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Betriebes sowie über den betrieblichen Umweltschutz zu berichten, soweit dadurch nicht Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden. Der Umweltpolitik eines Unternehmens kommt in Folge des gewachsenen Umweltbewusstseins der Bevölkerung und damit der Verbraucher eine große Bedeutung für die wirtschaftliche Entwicklung des Betriebes zu. Da sich danach Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes auch außerhalb des Betriebes mittelbar oder unmittelbar auswirken können, hat der Arbeitgeber im Rahmen seiner Berichtspflicht nicht nur auf den innerbetrieblichen Umweltschutz, sondern auf alle vom Betrieb ausgehenden Einwirkungen auf die Umwelt einzugehen.

Darüber hinaus gehört zur Information auch die Berichtspflicht des Unternehmers über Fragen des Umweltschutzes im Unternehmen in der Betriebsräteversammlung sowie die Unterrichtung und Beratung in Fragen des betrieblichen Umweltschutzes im Wirtschaftsausschuss durch den Unternehmer.

3. Qualifizierung

Alle Arbeitnehmer sollten grundlegende Informationen erhalten. Darüber hinaus sollten geeignete Ausbildungs-, Schulungs- und Informationsangebote den interessierten Arbeitnehmern angeboten werden.

Der Betriebsrat hat eine umfassende Grundausbildung sowie Weiterbildung zu erhalten, die sich bis hin zum Umweltrecht, betrieblichen Umweltschutz und Qualifizierung für Umweltmanagementaufgaben erstreckt.

Arbeitnehmer, die direkt am Umweltmanagement der Organisation beteiligt sind, beispielsweise durch die Teilnahme an gemeinsamen Arbeitsgruppen, Umwelteams oder Projektgruppen sollten ebenfalls eine umfassendere Weiterbildung erhalten.

4. Beratung

Der Betriebsrat hat sich nach § 89 dafür einzusetzen, dass die Vorschriften über den betrieblichen Umweltschutz durchgeführt werden. Daher hat die Zusammenarbeit und Beratung in vorhandenen oder einzurichtenden Ausschüssen (z. B. Umweltausschuss, Betriebsräteversammlung oder Wirtschaftsausschuss) regelmäßig zu erfolgen, wobei auch der jährlich zu erstellende Bericht des Umweltschutzbeauftragten über die getroffenen und beabsichtigten Maßnahmen sowie der Bericht über die Umweltbetriebsprüfung eine Beratungsgrundlage darstellt.

Dies sind nur einige Beispiele, die zum Teil über die Verordnung und den Leitfaden zur Arbeitnehmerbeteiligung hinaus zukünftig zu erfüllen sind. Sie deuten an, dass die Rechtswirksamkeit, die durch die Integration des Umweltschutzes in das Betriebsverfassungsgesetz entfaltet wird, bei der erforderlichen Novellierung des Umweltauditgesetzes vom Bundesumweltminister zu berücksichtigen ist.

Darüber hinaus ergeben sich zahlreiche Anknüpfungspunkte zur Arbeitnehmerbeteiligung, z.B. bei der Formulierung der Umweltpolitik, der ersten Umweltprüfung, bei der Errichtung des Umweltmanagementsystems, der Umweltbetriebsprüfung, sowie der Erarbeitung der Umwelterklärung.

Es gibt meines Erachtens eine Reihe von gemeinsamen Interessen zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern in diesen Fragen.

Um nur zwei Beispiele zu nennen:

- Unternehmen können durch die Einhaltung der nationalen und europäischen Umweltvorschriften unter anderem Betriebsstillegungen verhindern, was für die Arbeitnehmer auch einen gewissen Schutz der Arbeitsplätze darstellt.
- Die Unternehmensleitung kann durch Reduktion der Umweltauswirkungen gemäß dem Stand der Technik weitestgehend Haftungsansprüche ausschließen. Für die Arbeitnehmer bedeutet dies, dass neben dem Umweltschutz auch der Nachbarnschutz und Gesundheitsschutz weitestgehend sichergestellt ist.

Wenn es diese gemeinsamen Interessen gibt, dann sollte man daraus auch Schlussfolgerungen ziehen. Zumindest eine Schlussfolgerung könnte aus meiner Sicht wie folgt lauten:

Die von Tyll Necker und Hans Olaf Henkel geprägte Formel „Umweltschutz ist Chefsache“ sollte in der heutigen Zeit anders formuliert werden und zwar „Umweltschutz geht alle an“.

Die Stärkung der Beteiligung der Arbeitnehmer im betrieblichen Umweltschutz sollte sich zum Normalfall entwickeln und die verstärkte Einbeziehung des Innovationspotenzials der Beschäftigten in den betrieblichen Umweltschutz sollte als Bereicherung der Unternehmenspolitik verstanden werden.

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit.