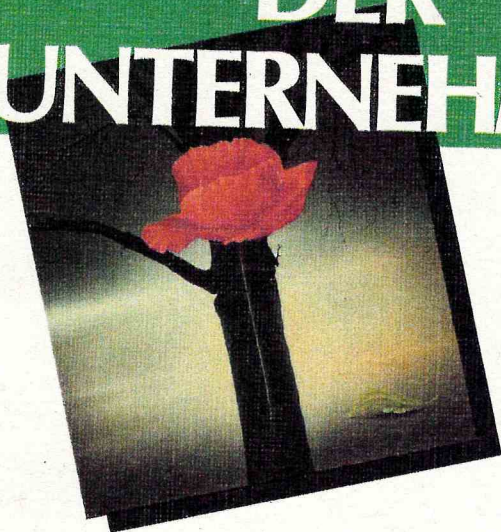


Karin Roth/Reinhard Sander (Hrsg.)

# ÖKOLOGISCHE REFORM DER UNTERNEHMEN



Innovationen  
und Strategien

**bund**  
VERLAG

Karin Roth  
Reinhard Sander (Hrsg.)

# **Ökologische Reform der Unternehmen**

Innovationen und Strategien

Bund-Verlag

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme  
**Ökologische Reform der Unternehmen: Innovationen und  
Strategien** / Karin Roth; Reinhard Sander (Hrsg.). – Köln:  
Bund-Verl., 1992  
ISBN 3-7663-2385-7  
NE: Roth, Karin [Hrsg.]

© 1992 by Bund-Verlag GmbH, Köln  
Lektorat: Hans-Josef Legrand  
Herstellung: Heinz Biermann  
Umschlag: Roberto Patelli, Köln  
Druckvorstufe: Satzbetrieb Schäper GmbH, Bonn  
Druck: satz + druck gmbh, Düsseldorf  
Printed in Germany 1992  
ISBN 3-7663-2385-7

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

## Inhalt

Vorwort der Herausgeber .....	7
<b>Hans-Günther Manck</b> Wohin .....	9
<b>Karin Roth</b> Ressourcenschutz als Unternehmensaufgabe. Anforderung an eine ökologische Unternehmenspolitik .....	11
<b>Ulrich Steger</b> Umweltmanagement im Unternehmen .....	49
<b>Dieter Beschorner</b> Öko-Bilanzen zur umweltpolitischen Vorsorge .....	66
<b>Günter Ebert/Volker Steinhübel</b> Ökologisches Controlling im Rahmen des Unternehmens-Controlling .....	82
<b>Arnim Bechmann/Sabine Baldauf</b> Umweltverträglichkeitsprüfung als neues Instrument zur betrieblichen Umweltfolgenabschätzung .....	104
<b>Hartmut Rhotert</b> Umwelt-Auditing. Verantwortung und Selbstverpflichtung .....	118
<b>Wolfgang Däubler</b> Betriebsverfassung und Ökologie .....	136
	5



## Wolfgang Däubler

### Betriebsverfassung und Ökologie

#### 1. Der Betriebsrat als neuer Akteur

##### 1.1 Die prekäre Situation des Umweltschutzes

Umweltschutz ist in aller Munde. Keine Partei, die sich hier nicht engagiert, keine Regierung ohne Umweltverantwortlichen, keine evangelische Akademie, die diese Fragen nicht diskutiert. Auch die Unternehmer sind aktiv geworden<sup>1</sup>. Die Gewerkschaften haben sich auf der Grundlage ihres emanzipatorischen Anspruchs schon Anfang der siebziger Jahre eingehend mit Umweltschutz befaßt<sup>2</sup>, doch wurde dieser damals Primär als Staatsaufgabe verstanden. Erst in jüngster Zeit wendet man sich mehr und mehr den Wurzeln der Umweltbelastungen, der industriellen Produktion als solcher zu und entwickelt Konzepte für eine ökologische Umgestaltung<sup>3</sup>. Der große Konsens scheint gefunden, der Streit beschränkt sich auf das »Wie«. Die Dinge sind auf den Weg gebracht. Und – nebenbei gesagt – Deutschland ist mal wieder ganz vorne.

Jedermann weiß, daß dieses Harmoniebild trägt. In der Realität gibt es einen immer wieder aufbrechenden Gegensatz zwischen denen, die nur kosmetische Korrekturen wol-

1 Einzelheiten bei Pfriem, AiB 1991, S. 461. Als Beispiel für neue Konzepte Apitz-Gege: Was Manager von der Blattlaus lernen können. Erfolgsrezepte der Natur im Unternehmen anwenden, Wiesbaden 1991.

2 So war etwa einer der Protokollbände der Oberhausener IG Metall-Tagung »Aufgabe Zukunft. Qualität des Lebens« dem Thema »Umwelt« gewidmet (erschieden 1972 bei der Europäischen Verlagsanstalt).

3 Für die IG Chemie Wolfgang Schultze, Umschau, Heft 2/3 1987, S. 2 ff.; das Positionspapier der IG Metall ist abgedruckt in: IG Metall (Hrsg.): Umweltschutz zwischen Reparatur und realer Utopie, Köln 1988, S. 173 ff.

len, und denen, die ein wirkliches Umsteuern im Sinn haben. Der Frontverlauf ist weniger klar als bei den traditionellen Auseinandersetzungen zwischen Kapital und Arbeit<sup>4</sup>.

Ein »Umsetzungshindernis« sind traditionelle Bewußtseins-haltungen. Das in den Köpfen steckende individualistische Menschenbild läßt die Belastung, ja die Zerstörung von Teilen der Natur für viele erst dann zum Problem werden, wenn die eigenen Handlungsmöglichkeiten betroffen sind. Solange das Trinkwasser aus den Hähnen fließt und an heißen Sommertagen das Freibad zur Verfügung steht, stört man sich nur wenig daran, daß man – anders als frühere Generationen nicht mehr in Rhein, Neckar oder Mosel schwimmen kann. Solange die Tomaten und der Apfelbaum im eigenen Garten gedeihen, hat das Waldsterben irgendwie schemenhaften Charakter. Hat es früher nicht auch schon Schwefeldioxidemissionen gegeben? Ist es wirklich so schlimm, wenn ein paar Lurche nur noch in eingezäunten Bereichen existieren? Auch wer so weit nicht gehen will: Ist der Anteil des einzelnen an der Luftverschmutzung und der Gewässerverunreinigung nicht so gering, daß er eigentlich gar nicht ins Gewicht fällt? Hat wirtschaftlicher Fortschritt nicht notwendigerweise seinen Preis?

Das zweite Motiv ist rationaler. Umweltschutz kostet Geld; die Entschwefelungsanlage wird einem nicht geschenkt. Altlasten zu beseitigen kann – wenn man den Meldungen aus den neuen Bundesländern glaubt – zu einer gigantischen Aufgabe werden, die jeden potentiellen Investor abschreckt. Zu den hohen Löhnen und kurzen Arbeitszeiten in der Bundesrepublik kommt so der weitere Standortnachteil »Umweltschutzaufgaben« hinzu<sup>5</sup>. Wer sich vornimmt, der Großindustrie Ertragseinbußen oder kostspielige Innovationen zuzumuten, muß sich deshalb auf harten Widerstand gefaßt machen.

4 Eingehend Beck, WSI-Mitt. 1990, S. 750. Die folgenden Ausführungen entsprechen z.T. meinen im Jahrbuch Arbeit und Technik in Nordrhein-Westfalen 1988, S. 21 ff. gemachten.

5 Die Zahlenangaben bei Otto Vogel: Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Standortwettbewerb, in: EG-Binnenmarkt '92. Chancen und Risiken für Betriebe, 3. Aufl., Freiburg 1991, S. 30 ff.



Der inhaltliche Widerstand vieler »Umweltfreunde« mag eine der Ursachen dafür sein, daß Deutschland im EG-Vergleich nicht unbedingt besonders positiv abschneidet. 1991 stellte der Europäische Gerichtshof gleich viermal fest, daß die Bundesrepublik ihren Verpflichtungen aus EG-Richtlinien nicht nachgekommen war: Verletzt war die Richtlinie zum Schutz des Grundwassers<sup>6</sup>, die Luftreinhalte-Richtlinie<sup>7</sup>, die Richtlinie über den Bleigehalt in der Luft<sup>8</sup> und die Trinkwasserrichtlinie<sup>9</sup>.

Trotz dieser Schwierigkeiten gibt es auch gewichtige Faktoren zugunsten einer »Deckungsgleichheit« von Anspruch und Realität. Umweltschutz kann sich für einzelne Unternehmen betriebswirtschaftlich positiv auswirken. Das neue Verfahren mag preiswerter sein, das Markenzeichen »Umweltschutz« neue Käuferschichten erschließen<sup>10</sup>. Gesamtwirtschaftlich gesehen schafft die »Gemeinschaftsaufgabe Umweltschutz« zahlreiche neue Arbeitsplätze mit allen Folgewirkungen, die dies für die unmittelbar Beteiligten wie für die öffentlichen Haushalte hat<sup>11</sup>.

Wichtig ist zum zweiten die Sensibilisierung der Öffentlichkeit. Der beschriebene Konsens hat nicht allein Sonntagsredenfunktion; »Umweltsünder« können mit harten Sanktionen und Ertragseinbußen rechnen. Auch kleine Gruppen aktiver Umweltschützer können so relativ viel bewirken<sup>12</sup>. Dies gilt erst recht dann, wenn sie sich auf wissenschaftlichen Sachverstand stützen können.

Engagement für konsequenten Umweltschutz ist unter diesen Umständen nötig, aber auch aussichtsreich.

6 EuGH v. 28. 9. 1991, EuZW 1991, 405.

7 EuGH v. 30. 5. 1991, EuZW 1991, 440: Die TA-Luft entspricht nicht ihren Anforderungen.

8 EuGH v. 30. 5. 1991, EuZW 1991, 442.

9 EuGH v. 17. 10. 1991, EuZW 1991, 761.

10 Pfriem, AiB 1991, S. 461.

11 Zahlenangaben bei Simonis, in: IG Metall (Hrsg.) (Anm. 3), S. 48.

12 Beck, WSI-Mitt. 1990, S. 754.

## 1.2 Inhalt und Grenzen der vom Betriebsrat vertretenen Interessen

Daß sich auch Betriebsräte um Umweltschutz kümmern (sollen), ist erst in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre zum Thema geworden. Dies hängt primär mit den überkommenen Kompetenzen zusammen: Betriebsräte müssen sich – pauschal gesprochen – um den Einsatz des Faktors Arbeitskraft kümmern, das Produktionsverfahren als solches und erst recht die Beschaffenheit der Produkte liegen außerhalb ihres Handlungsfeldes. Dem entspricht es, daß das BetrVG den Umweltschutz an keiner Stelle erwähnt. Dennoch muß der Betriebsrat nicht passiv bleiben.

- Gesundheitsschutz als traditionelle Aufgabe und Umweltschutz sind eng verknüpft. Deutlich wird dies am Beispiel der Schadstoffe oder der Radioaktivität, die eben nicht nur für die Umwelt sondern auch für die Beschäftigten gefährlich sind<sup>13</sup>. Zwar gibt es ein Interesse der Unternehmen an der »Externalisierung« von Risiken (z. B. an der Abgabe von Schadstoffen an die Umwelt) statt ihre Entstehung mit hohen Kosten zu verhindern<sup>14</sup>, doch läßt sich dieses aus technischen und oft auch aus wirtschaftlichen Gründen nicht immer realisieren.
- Betriebsräte sitzen nahe dem »Zentrum der Naturbearbeitung«<sup>15</sup>, d. h. in der Produktion selbst. Dies bedeutet, daß sie ungleich mehr Zugriff auf Informationen haben können als Umweltbehörden oder gar eine besorgte Bürgerinitiative. Gerade dann, wenn auch die Gesundheit der Beschäftigten potentiell betroffen ist, können sie zu einem internen »Umweltkontrolleur« werden, der seiner Unabhängigkeit vom Arbeitgeber wegen sehr viel mehr Effizienz verspricht als die zahlreichen im Gesetz vorgesehenen »Umweltbeauftragten«<sup>16</sup>.

13 Karin Roth, Mitb. 1988, S. 183; Pfriem, AiB 1991, S. 461; Weinz, Mitb. 1988, S. 187.

14 Dazu im Kern richtig Hoffmann-Mückenberger, Mitb. 1988, S. 166 ff.

15 Karin Roth, AiB 1991, S. 173; vgl. auch Trümner, Mitb. 1988, S. 357.

16 Näher Rudolf Weber: Der Betriebsbeauftragte, Berlin 1988. Zum Selbstregulierungskonzept in diesem Zusammenhang s. Däubler: Das Arbeitsrecht 1, 12. Aufl., Reinbek 1990, S. 621 f.



Diesen guten Ausgangsbedingungen stehen deutliche Restriktionen gegenüber. Der Betriebsrat ist – ganz global gesprochen – an die einzelwirtschaftliche Logik »seines« Unternehmens gebunden. Niemand kann deshalb von der betrieblichen Interessenvertretung in einem Kernkraftwerk erwarten, daß sie sich für den Ausstieg aus der Kernenergie stark macht. Soweit Arbeitsplätze in Gefahr geraten, wird sich selbst ein problembewußter Betriebsrat zumindest ruhig verhalten<sup>17</sup>. Nur ist – glücklicherweise – eine solche Situation eher die Ausnahme. Wer in einem Betrieb tätig ist, dessen Rentabilität durch Umweltschutz steigt<sup>18</sup>, hat auch bei sehr weitgehenden eigenen Aktivitäten nichts zu befürchten. Aber auch in anderen Fällen bestehen Spielräume: Das finanzielle Polster eines Chemieunternehmens erträgt in aller Regel selbst kostspielige Maßnahmen des Gesundheits- und Umweltschutzes. In diesem – durchaus häufigen – Fall hat der Betriebsrat allerdings keinen Spaziengang vor sich, wenn er in die Rolle des Kostenverursachers gerät: Verhandlungen über Kantinenzuschuß und betriebliche Altersversorgung werden schwieriger, wenn der Arbeitgeber »wegen dieser Rechthaberei« einige Summen aufwenden muß.

Bedenkt man diese Umstände, so wird man oft nicht erwarten können, daß Betriebsräte gewissermaßen an der Spitze der Umweltbewegung stehen. Die Spielräume müssen von Fall zu Fall ausgelotet werden. Wichtig ist, daß man auch bei absehbaren Schwierigkeiten die Hände nicht in den Schoß legt – in den Belegschaften wächst die Vorstellung, daß der Kampf um die Erhaltung der Lebensgrundlagen auch im Betrieb geführt werden muß.

<sup>17</sup> Zur Bindung an die einzelwirtschaftliche Perspektive s. Hoffmann-Mückenberger, Mitb 1988, S. 166 ff.

<sup>18</sup> Vgl. Anm. 10.

## 2. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für den Betriebsrat

### 2.1 Das Kompetenzproblem

Das BetrVG schweigt zum Umweltschutz. Der Betriebsrat kann sich deshalb nur dann auf einzelne Vorschriften stützen, wenn dort umweltrelevante Aspekte betrieblicher Vorgänge miterfaßt sind. Um es an einem fast banalen Beispiel zu verdeutlichen: Im Rahmen seines Mitbestimmungsrechts über die Ausgestaltung von Sozialeinrichtungen nach § 87 Abs. 1 Ziff. 8 BetrVG kann er etwa verlangen, daß in der Kantine keine Einwegflaschen mehr verwendet werden. Welche Bestimmungen hier im einzelnen weiterhelfen könnten, wird uns im folgenden beschäftigen. Vorab ist noch ein wichtiger Punkt klarzustellen.

Nach der Rechtsprechung des BAG enthält das BetrVG keinen abschließenden Katalog möglicher Aktivitäten des Betriebsrats. Auf freiwilliger Grundlage können vielmehr alle sozialen, personellen und wirtschaftlichen Fragen zum Gegenstand von Gesprächen, aber auch von Betriebsvereinbarungen gemacht werden, sofern der Betrieb unmittelbar betroffen ist<sup>19</sup>. Voraussetzung ist allerdings, daß der Arbeitgeber zu einer solchen »Konzession« bereit ist. Die mittlerweile über 30 Betriebsvereinbarungen im Bereich der chemischen Industrie<sup>20</sup> belegen, daß es aus Arbeitgebersicht durchaus Gründe für entsprechende Festlegungen gibt. Das Ansehen des Unternehmens in der Öffentlichkeit mag dabei eine wichtige Rolle spielen. Auch kann es für ein über den Tag hinaus kalkulierendes Management von Nutzen sein, den Betriebsrat »mit im Boot« zu haben: Geht wirklich mal was schief, ist jedenfalls von seiten des Betriebsrats keine Kritik und erst recht kein Gang in die Öffentlichkeit zu erwarten, würden Vorwürfe doch in gewissem Umfang auch ihn selbst treffen. Daneben kann die Erwägung eine Rolle spielen,

<sup>19</sup> BAG GS NZA 1990, 818. Ebenso in der Literatur Fitting-Auffarth-Kaiser-Heither: BetrVG-Kommentar, 16. Aufl., München 1990, § 1 Rn. 133; Trümner, AiB 1991, S. 527; Däubler, in: Däubler-Kittner-Klebe-Schneider: Kommentar zum BetrVG, 3. Aufl., Köln 1992, Einleitung Rn. 85.

<sup>20</sup> Karin Roth, AiB 1991, S. 175.



durch Einschaltung der Arbeitnehmerseite und insbesondere durch Ausschöpfung ihres Wissens Gefährdungspotentiale im Unternehmen effektiv abzubauen – es wäre deshalb falsch, wollte man allen Unternehmensleitungen nur eine »Vereinnahmungsstrategie« unterstellen.

## 2.2 Einzelbefugnisse

Nach § 80 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG muß der Betriebsrat darüber wachen, »daß die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften usw. durchgeführt werden«. Dies bedeutet, daß der Betriebsrat auch die Einhaltung von Umweltschutznormen kontrollieren kann, sofern sie zugleich die Arbeitnehmer schützen<sup>21</sup>. Wie das Bundesarbeitsgericht am Beispiel des Datenschutzes entschieden hat<sup>22</sup> spielt es keine Rolle, wenn Vorschriften die Arbeitnehmer nur neben zahlreichen anderen Gruppen von Personen schützen. Der Betriebsrat kann deshalb z. B. die Einhaltung des Chemikaliengesetzes, der Störfallverordnung, der Gefahrstoffverordnung und grundsätzlich auch des Bundesimmissionsschutzgesetzes kontrollieren. Beim letzteren wird dies dadurch unterstrichen, daß § 55 des Gesetzes ausdrücklich die Information des Betriebsrats vorschreibt<sup>23</sup>.

Folge der Zuständigkeit des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG ist es, daß der Arbeitgeber zu diesen Sachgebieten von sich aus den Betriebsrat »rechtzeitig und umfassend« informieren muß (§ 80 Abs. 2 BetrVG). Dies bedeutet, daß ihm alle notwendigen Fakten mitgeteilt werden müssen. Der Arbeitgeber kann nicht geltend machen, es handle sich um ein Betriebs- und Geschäftsgeheimnis – auch etwaige neuartige chemische Verfahren dürfen deshalb nicht zur »geheimen Kommandosache« erklärt werden<sup>24</sup>. Sind die In-

21 Ebenso Däubler, *Arbeitsrecht* 1, S. 624; Salje, *BB* 1988, S. 75; Trümner, *AiB* 1991, S. 524, 527 und *Mitb* 1988, S. 358.

22 *BAG, DB* 1987, 1491.

23 Vgl. Teichert-Küppers, *WSI-Mitt.* 1990, S. 576; Trümner, *AiB* 1991, S. 525.

24 Vgl. *BAG, DB* 1991, 1332; Blanke, in: Däubler-Kittner-Klebe-Schneider (Anm. 19), § 80 Rn. 30 mwN.

formationen nicht aus sich selbst heraus verständlich, muß sie der Arbeitgeber oder ein von ihm beauftragter sachkundiger Mitarbeiter des Betriebs eingehend erläutern.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 BetrVG berühren nur in Einzelfällen umweltrelevante Gegenstände. Die Mitbestimmung beim Gesundheitsschutz nach § 87 Abs. 1 Ziff. 7 BetrVG könnte an sich in all jenen Bereichen Bedeutung gewinnen, wo Normen des Umweltschutzrechts zugleich die Gesundheit der Beschäftigten schützen. Die Rechtsprechung des BAG ist allerdings bei § 87 Abs. 1 Ziff. 7 wenig betriebsratsfreundlich: Ohne daß dies durch den Wortlaut zwingend geboten wäre, wird das Mitbestimmungsrecht darauf beschränkt, den Rahmen auszufüllen, den gesetzliche Regelungen gelassen haben<sup>25</sup>. Sind z. B. Grenzwerte verbindlich festgelegt, kann der Betriebsrat nicht ihre Herabsetzung verlangen. Erst recht sind ihm die Hände gebunden, wenn bestimmte Sachgebiete noch gar keine verbindliche Regelung gefunden haben. Unter diesen Umständen beschränken sich seine Befugnisse auf relativ sekundäre Fragen wie etwa die, wie die Unterrichtung der Arbeitnehmer über die Gesundheitsgefahren zu erfolgen hat<sup>26</sup>.

Im Rahmen der betrieblichen Lohngestaltung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 kann der Betriebsrat darauf hinwirken, daß vorhandene Fahrtkostenzuschüsse in erster Linie für die Ausgabe verbilligter Fahrscheine für den öffentlichen Nahverkehr verwendet werden<sup>27</sup>. Auch kann man durch die Ausgestaltung der Reisekostenordnung Einfluß darauf nehmen, daß die Zahl der pro Jahr gefahrenen Pkw-Kilometer auf das Notwendige beschränkt wird<sup>28</sup>.

Bei der Ausgestaltung des betrieblichen Vorschlagswesens nach § 87 Abs. 1 Ziff. 12 wird der Betriebsrat Wert darauf

25 *BAG, NJW* 1984, 1476 = *AP Nr. 7* zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung. Zur Kritik, wonach das BAG insbes. die Ausstrahlungswirkung des Grundrechts auf Gesundheit nach Art. 2 Abs. 2 GG erkennt, s. Däubler: *Arbeitsrecht* 1, S. 501 und eingehender *Arbeitsrecht* 2, 7. Aufl., Reinbek 1990, S. 217 ff.

26 Meißner-Schran, *AiB* 1991, S. 521.

27 Trümner, *AiB* 1991, S. 525.

28 Dazu Wedde, *AiB* 1991, S. 448 ff.



legen, daß insbes. solche Initiativen belohnt werden, die sparsameren Ressourcenverbrauch und geringere Umweltbelastung zur Folge haben<sup>29</sup>. Allerdings hat er nach herrschender Meinung keine Möglichkeit, die Gesamtsumme der vom Arbeitgeber festgelegten »Belohnungen« zu vergrößern. Innerhalb dieses Rahmens kann jedoch der Stellenwert des einzelnen Verbesserungsvorschlags notfalls über die Einigungsstelle auch gegen den Willen des Arbeitgebers fixiert werden<sup>30</sup>.

Große Bedeutung kommt im Rahmen des betrieblichen Umweltschutzes der Weiterbildung der Beschäftigten zu<sup>31</sup>. Ohne ein ausreichendes Grundwissen über die Produktionsvorgänge und ihre Gefahren läßt sich weder sinnvolle Kritik noch gar ein Alternativvorschlag formulieren. Für den Betriebsrat ist es daher wichtig, bei Fortbildungsveranstaltungen der Geschäftsleitung seine Beteiligungsrechte nach §§ 96–98 BetrVG wahrzunehmen. Teilnehmerkreis und Lehrpersonal müssen daher mit ihm abgestimmt werden.

Das Beteiligungsrecht des Betriebsrats bei Einstellungen und Versetzungen nach § 99 BetrVG kann im Einzelfall bei der Bestellung von Umweltschutzbeauftragten im Betrieb eine Rolle spielen. Voraussetzung ist allerdings, daß es sich bei der betreffenden Person nicht um einen leitenden Angestellten handelt. Wird ein schon bisher im Betrieb beschäftigter Arbeitnehmer mit einer derartigen Funktion betraut, liegt eine Versetzung im Sinne der §§ 99, 95 Abs. 3 BetrVG nur dann vor, wenn sich die Arbeitssituation des Betroffenen wesentlich verändert<sup>32</sup>. Das Fehlen der im Gesetz vorgeschriebenen besonderen Fachkunde kann dabei die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats rechtfertigen<sup>33</sup>. In der Praxis kann § 99 BetrVG nur selten »greifen«. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung läßt sich allerdings ein volles

<sup>29</sup> Karin Roth, AiB 1991, S. 176.

<sup>30</sup> Nachweise und Kritik bei Klebe, in: Däubler-Kittner-Klebe-Schneider (Anm. 19), § 87 Rn. 298.

<sup>31</sup> Teichert-Küppers, WSI-Mitt. 1990, S. 756.

<sup>32</sup> S. den Fall LAG München, DB 1979, 1561, der sich auf die Bestellung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten bezog.

<sup>33</sup> Kittner, in: Däubler-Kittner-Klebe-Schneider (Anm. 19), § 99 Rn. 175 zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten.

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats begründen<sup>34</sup> – Voraussetzung ist daher ein gegenüber Umweltschutz wie Mitbestimmung aufgeschlossener Arbeitgeber.

Besteht im Unternehmen ein Wirtschaftsausschuß, so kann dieser bei der Erörterung der Geschäftspolitik, insbes. bei Neuinvestitionen, Sanierungen und ähnlichem, ökologische Fragestellungen mit einbringen<sup>35</sup>. Der Arbeitgeber ist insoweit zur erschöpfenden Information verpflichtet und muß deshalb auch technisch machbare Alternativen zu einem geplanten oder bestehenden Herstellungsverfahren mit dem Wirtschaftsausschuß erörtern. An seiner Entscheidungskompetenz als solcher ändert dies allerdings nichts.

Plant der Arbeitgeber eine Betriebsänderung gem. § 111 BetrVG, muß er mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich verhandeln. Dabei sind alle Möglichkeiten eines sozial verträglicheren Wandels zu prüfen. Zu diesen kann eine umweltfreundlichere Produktion gehören. Auch hier besteht allerdings der gravierende Nachteil, daß der Betriebsrat nur bitten und argumentieren kann; die Letztentscheidung bleibt beim Arbeitgeber.

### 2.3 Rechte und tatsächliche Möglichkeiten

Sieht man nur auf die Paragraphenziffern, ist der Katalog der Betriebsratsrechte relativ lang<sup>36</sup>. In Wirklichkeit hat der Betriebsrat jedoch so gut wie keine rechtlich abgesicherte Durchsetzungsmacht. Die Konsequenz liegt nicht in Resignation sondern im Nachdenken über zwei andere Handlungsmöglichkeiten.

Zum einen kann der Betriebsrat »Koppelungsgeschäfte« machen – ein juristisch wenig erörterter, in der Praxis recht wichtiger Tatbestand. Man ist bereit, in Bereichen echter Mitbestimmung (wie z. B. nach § 87 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG) ein wenig mit sich reden zu lassen, wenn dafür im Umwelt-

<sup>34</sup> Trümner, AiB 1991, S. 525. Ebenso LAG Düsseldorf, DB 1988, 2651 und Däubler: Gläserne Belegschaften? 2. Aufl., Köln 1990, Rn. 325 für den betrieblichen Datenschutzbeauftragten.

<sup>35</sup> Meißner-Schran, AiB 1991, S. 521; Karin Roth, AiB 1991, S. 175.

<sup>36</sup> Zusätzlich könnte man noch auf die §§ 90, 91 sowie auf § 87 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG verweisen.



schutz bestimmte Maßnahmen getroffen oder dem Betriebsrat mehr Rechte eingeräumt werden.

Zum zweiten reagiert die Öffentlichkeit außerordentlich sensibel, wenn ein Betriebsrat »großzügigen« Umgang mit Umweltschutznormen bekanntmacht. Der »Weg nach draußen« ist zwar für einzelne Arbeitnehmer oft sehr riskant<sup>37</sup>, doch haben Betriebsratsmitglieder wegen ihres weitgehenden Kündigungsschutzes nach §§ 103 BetrVG, 15 KSchG hier sehr viel weniger zu befürchten. In aller Regel ist ein Betriebsrat allerdings gut beraten (und wohl auch von Rechts wegen verpflichtet), zuerst alle innerbetrieblichen Möglichkeiten zur Abhilfe auszuschöpfen. Tut er dies, wird der Arbeitgeber in aller Regel eine Eskalation vermeiden wollen und den Mißstand beseitigen. Für den Betriebsrat kann es wichtig sein, entsprechende Initiativen nachträglich dokumentieren zu können.

### 3. Praktische Voraussetzungen für eine wirksame Betriebsratspolitik

Die Ausschöpfung der hier skizzierten Möglichkeiten hängt in erster Linie davon ab, daß der Betriebsrat über die nötigen Informationen verfügt. Auf die Pflicht des Arbeitgebers, ihm nach § 80 Abs. 2 BetrVG die notwendigen Fakten mitzuteilen, ist schon hingewiesen worden. Auch wenn hier alles korrekt zugeht – der Arbeitgeber informiert rechtzeitig, loyal und in gut nachvollziehbarer Form – werden damit bestenfalls Kenntnisstand und Problembewußtsein der Geschäftsleitung erreicht. Eigene Initiativen und Auffinden von Schwachstellen sind relativ unwahrscheinlich. Der Betriebsrat braucht deshalb eigene Sachkompetenz und eigene Möglichkeiten, sich Zusatzinformationen zu verschaffen. Rechtsprechung und Literatur sind insoweit noch spärlich und vermögen nicht immer zu überzeugen.

Vergleichsweise unproblematisch ist die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 und 7

<sup>37</sup> Dazu Wendeling-Schröder, AiB 1991, S. 529 ff.

BetrVG: Wenn im Betrieb umweltrelevante Fragen auftauchen, ist die Schulung »erforderlich« im Sinne des § 37 Abs. 6, ist dies zunächst nicht der Fall, geht es jedenfalls um eine »geeignete« Maßnahme nach § 37 Abs. 7 BetrVG<sup>38</sup>. Weiter steht dem Betriebsrat das Recht zu, auf Kosten des Arbeitgebers eine Zeitschrift über Arbeitsökologie zu beziehen<sup>39</sup>. Außerdem kann der Betriebsrat eine Betriebsbegehung durchführen<sup>40</sup> oder einzelne Beschäftigte an ihrem Arbeitsplatz aufsuchen<sup>41</sup>. Schließlich darf er mündlich oder schriftlich die Belegschaft zu allen betrieblichen Problemen – einschließlich denen der Arbeitsökologie – befragen<sup>42</sup>.

In zwei wesentlichen Punkten ist die Rechtsprechung jedoch restriktiv. Der Betriebsrat soll nicht vom Arbeitgeber verlangen können, daß dieser ihm Meßgeräte zur Verfügung stellt, um die Lärmbelästigung an bestimmten Arbeitsplätzen überprüfen zu können<sup>43</sup>. Gleiches würde vermutlich auch für die Messung von Schadstoffen entschieden. Dies ist unbefriedigend. Zwar spricht § 40 Abs. 2 BetrVG nur davon, dem Betriebsrat seien die nötigen Mittel für die »laufende Geschäftsführung« zur Verfügung zu stellen, doch kann dies letztlich die BAG-Entscheidung nicht rechtfertigen. Zum einen kann es durchaus zu einer Aufgabe laufender Geschäftsführung werden, derartige Messungen vorzunehmen. Zum anderen wird ggfs. der Betriebsrat gezwungen, sich schon wegen eines bloßen Verdachts an die Gewerbeaufsicht oder eine andere Behörde zu wenden. Eine entsprechende Anwendung des § 40 BetrVG wäre daher allein sachgerecht<sup>44</sup>.

Unbefriedigend ist zum zweiten die Rechtsprechung über die Heranziehung eines externen Sachverständigen. Bevor nach § 80 Abs. 3 BetrVG auf ihn zurückgegriffen werden darf, müssen zunächst alle innerbetrieblichen Informations-

<sup>38</sup> Vgl. ArbG Wiesbaden, AiB 1991, S. 540.

<sup>39</sup> LAG Frankfurt/Main, AiB 1991, S. 335 (»Arbeit & Ökologie-Briefe«).

<sup>40</sup> BAG AP Nr. 1 zu § 70 BetrVG 1972; Blanke, in: Däubler-Kittner-Klebe-Schneider (Anm. 19), § 80 Rn. 5 MwN.

<sup>41</sup> BAG, DB 1983, 2419.

<sup>42</sup> BAG, DB 1977, 914.

<sup>43</sup> BAG, DB 1987, 1440.

<sup>44</sup> Däubler: Arbeitsrecht 1, (Anm. 16), S. 445.



quellen ausgeschöpft sein<sup>45</sup>. Dabei muß der Betriebsrat belegen, wo er noch Informationsbedarf hat, der von den Experten des Arbeitgebers nicht befriedigt werden kann – eine schwer zu erfüllende Voraussetzung insbes. dann, wenn der Sachverständige den Betriebsrat erst einmal in die Lage versetzen soll, komplizierte Probleme wahrzunehmen und dazu sachgerechte Fragen zu stellen<sup>46</sup>.

Im Einzelfall kann es sich für den Betriebsrat empfehlen, einen »Umweltausschuß« zu bilden. Dieser kann ein sog. weiterer Ausschuß nach § 28 Abs. 1 BetrVG sein, wenn im Betrieb ein Betriebsausschuß nach § 27 Abs. 1 BetrVG besteht<sup>47</sup>. Ist dies nicht der Fall, so können lediglich sonstige Ausschüsse oder Arbeitsgruppen gebildet werden, denen keine Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen werden dürfen<sup>48</sup>. Nach § 28 Abs. 3 BetrVG kann schließlich ein gemeinsamer Ausschuß mit der Arbeitgeberseite gebildet werden, in dem Fragen umweltschonender Produktion behandelt werden.

#### 4. Rechtspolitische Überlegungen

Kaum jemand wird bestreiten, daß die rechtlichen Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats in Sachen Umweltschutz ungenügend sind. Die Tatsache, daß der Betriebsrat in weiten Bereichen von einem freiwilligen Entgegenkommen des Arbeitgebers abhängig ist, macht ihn zwar in der Realität nicht zum reinen Bittsteller, doch befindet er sich in einer gewissermaßen wenig definierten Situation: Hinweise auf das mögliche Interesse der Öffentlichkeit an innerbetrieblichen Vorgängen passen nicht unbedingt in die üblichen Spielregeln, die zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber

45 BAG, DB 1988, 50 = AiB 1988, S. 87.

46 Kritisch zu der BAG-Entscheidung auch Degen, AiB 1988, S. 87; Trittin, AuR 1988, 290; Däubler: Gläserne Belegschaften? (Anm. 34), Rn. 344 a; Kort, CR 1988, 490; Linnenkohl-Kilz, BB 1988, 191; Matthießen, CR 1988, 481; Pflüger, NZA 1988, 47; Weckbach, NZA 1988, 307. Selten hat eine BAG-Entscheidung so einhellige Ablehnung erfahren.

47 Voraussetzung ist, daß der Betriebsrat mindestens 9 Mitglieder hat.

48 Blanke, in: Däubler-Kittner-Klebe-Schneider (Anm. 19), § 28 Rn. 4.

bestehen. Nötig sind deshalb nach verbreiteter Einschätzung klare Rechtsgrundlagen. Zwei Forderungen stehen dabei im Vordergrund.

Zum einen muß die Kooperation zwischen den betrieblichen »Umweltbeauftragten« und dem Betriebsrat verbessert werden. Dafür wäre eine ausdrücklich festgeschriebene Pflicht zur Kooperation zwar nützlich, aber bei weitem nicht ausreichend. Auch die Schaffung eines »Umweltschutzausschusses« in Parallele zu einem vergleichbaren Gremium nach dem Arbeitssicherheitsgesetz<sup>49</sup> ändert nichts Grundlegendes an den bestehenden Entscheidungsstrukturen. Verlangt wird deshalb richtigerweise ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Bestellung und Abberufung sowie bei der Festlegung des Tätigkeitsbereichs der »Umweltbeauftragten«<sup>50</sup>. Inwieweit es auch auf Unternehmensebene das »Querschnittsressort« Umweltschutz geben soll, zu dem dann auch dieser Personenkreis gehören würde, ist hier nicht zu erörtern<sup>51</sup>.

Wenig wahrgenommen wird bislang das Problem, welche Wirkung es eigentlich für die Interessenvertretung im Betrieb hat, wenn immer neue Einrichtungen mit spezifischen Aufgabefeldern geschaffen werden. Schon nach dem BetrVG steht neben dem Betriebsrat die Jugend- und Auszubildendenvertretung; das Schwerbehindertengesetz sieht die Bildung einer Schwerbehindertenvertretung vor. Um Arbeitnehmerdaten hat sich der betriebliche Datenschutzbeauftragte zu kümmern, für die Gesundheit der Beschäftigten sind Sicherheitsbeauftragte, Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zuständig. Mit guten Gründen wird die Einrichtung von Frauenbeauftragten gefordert; in einzelnen Fällen ist sie auch realisiert. Die Gefahr, daß die Interessenvertretung aufgesplittert wird, daß es keine In-

49 Gunter Meyer, in: Jahrbuch Arbeit und Technik (Anm. 4), S. 168.

50 Gunter Meyer (Anm. 49), S. 168; Karin Roth, Jahrbuch Arbeit und Technik (Anm. 4), S. 152. Ebenso § 99 Abs. 2 des SPD-Entwurfs für ein neues BetrVG (BT-Drucksache 11/2995). Zu den Vorstellungen des DGB s. 'Somme-Trümmer', in: Apitzsch-Klebe-Schumann (Hrsg.): BetrVG '90. Der Konflikt um eine andere Betriebsverfassung, Köln 1988, S. 87.

51 Vgl. Hochgreve, WSI-Mitt. 1989, S. 462.



stanz mehr gibt, die in dieser »neuen Unübersichtlichkeit« die (unter Umständen divergierenden) Arbeitnehmerinteressen zusammenführt und integriert, ist nicht zu übersehen<sup>52</sup>. Insoweit geht es bei der Mitbestimmung über die Ernennung und Abberufung der »Beauftragten« um mehr als nur um ein Stück mehr Mitbestimmung – hier wird langfristig über die Struktur der betrieblichen Interessenvertretung entschieden.

Zweiter Schwerpunkt in der rechtspolitischen Diskussion ist die Mitbestimmung des Betriebsrats in allen Fragen des betrieblichen Umweltschutzes. § 87a Ziff. 11 des SPD-Entwurfs für ein neues BetrVG<sup>53</sup> enthält insoweit eine klare Aussage: Alle Maßnahmen, die »dem betrieblichen Umweltschutz dienen«, sollen der Mitbestimmung unterliegen, die selbstredend auch das Initiativrecht des Betriebsrats mit einschließt. Die Realisierung dieses Vorschlags wäre ein großer Schritt nach vorne, wenn auch kein Allheilmittel: Das Gemeininteresse an der Erhaltung der Lebensgrundlagen wird durch eine »Aufteilung« der Entscheidungskompetenz und die damit verbundene gegenseitige Kontrolle erleichtert, aber nicht unter allen Umständen sichergestellt. Im Unternehmen wie erst recht auf regionaler, gesamtstaatlicher und internationaler Ebene muß es daneben Instanzen geben, die in keiner Weise der einzelwirtschaftlichen Nutzenmaximierung verbunden sind. Der Betriebsrat ist ein wichtiger Akteur, der jede Unterstützung verdient – aber es kann Fälle geben, wo er nicht über seinen eigenen Schatten springt.

<sup>52</sup> Einige Überlegungen hierzu in: *Arbeitsrecht* 1 (Anm. 16), S. 620 ff.

<sup>53</sup> BT-Drucksache 11/2995.

Klaus Lang

## Umweltschutz und Tarifpolitik. Grenzen und Handlungsmöglichkeiten für mehr Umweltschutz durch Tarifpolitik

### 1. Umweltschutz – ein Thema für Tarifpolitik?

Daß sich die Gewerkschaften der ökologischen Frage und Herausforderung stellen müssen, scheint mittlerweile selbstverständlich. In der gewerkschaftlichen Programmatik hat die »Gattungsfrage« Umweltschutz in den letzten Jahren einen sehr hohen Stellenwert gewonnen<sup>1</sup>. Aber mittlerweile tut sich auch mehr und mehr auf der Ebene praktischen Handelns, in der IG Metall mit den Aktionen »Tatort Betrieb« ebenso wie in der IG Chemie mit ihrer Rahmenvereinbarung zu Umweltschutz im Betrieb sowie auch z. B. in kleineren Gewerkschaften wie NGG und GHK<sup>2</sup>. Von den drei grundlegenden gewerkschaftlichen Handlungsmöglichkeiten – Allgemeinpolitik, Betriebspolitik, Tarifpolitik – ist für die Ökologie bislang in erster Linie die Ebene der Mobilisierung für Umweltforderungen an den Staat und die betriebliche Ebene genutzt worden. Das traditionelle und wirksamste gewerkschaftliche Handlungsfeld, in dem »aus eigener Kraft« Veränderungen durchgesetzt werden kön-

<sup>1</sup> Auf den relativ hohen Stellenwert der Umweltschutzdiskussion verweisen u. a. das DGB-Programm »Umweltschutz und qualitatives Wachstum« von 1985, das Positionspapier der IG Metall »Umweltschutz im Betrieb« vom Januar 1988 sowie die gemeinsamen Aktivitäten der IG Chemie, Papier und Keramik und der chemischen Industrie »Für Fortschritte beim Umweltschutz« aus dem Jahre 1987.

<sup>2</sup> Vgl. dazu Berichte über »Tatort Betrieb«, u. a. in: *Der Gewerkschafter* 8/89, S. 36/37; W. Schulze: *Gefahrstoffe, Arbeitssicherheit und betrieblicher Umweltschutz* (über Aktivitäten im Bereich der chemischen Industrie), in: *Die Mitbestimmung* 11/1989, S. 642–647; *Qualitätspolitik und Umweltschutz im Betrieb, Konzeption der Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten* aus dem Jahre 1989.