



Nicht zeitgemäß?

Umwelt- und Klimaschutz: Ein Thema für die Betriebsratsarbeit

Die gegenwärtige Wirtschaftslage lässt den Umwelt- und Klimaschutz in den Hintergrund rücken. Dass man mit seiner Hilfe Arbeitsplätze sichern kann, scheint auf den ersten Blick weit hergeholt zu sein. Dr. Volker Teichert zeigt auf, wie es um den Umwelt- und Klimaschutz in den Betrieben bestellt ist und über welche Handlungsmöglichkeiten der Betriebsrat bei diesem Thema verfügt.

In der Zeit der rot-grünen Koalition wurde das Betriebsverfassungsgesetz im Jahr 2001 novelliert. Darin wurden unter anderem die Rechte der Betriebsräte, sich für Umweltbelange einzusetzen, erweitert. In § 80 Abs. 1 BetrVG wurde der betriebliche Umweltschutz in den Katalog der allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats aufgenommen. Er hat danach die Möglichkeit, Umweltschutzmaßnahmen beim Arbeitgeber zu veranlassen. So kann sich der Betriebsrat neben dem Arbeits- und Gesundheitsschutz auch über den Energieverbrauch des Unternehmens, die ökologische Ausrichtung von Produktion und Produkten, die Einsparung von Rohstoffen sowie die Reduzierung von CO₂-Emissionen informieren. Außerdem kann er im Rahmen des § 80 Abs. 3 BetrVG zur Unterstützung seiner Tätigkeiten auf dem Gebiet des Umweltschutzes

sachverständige Personen hinzuziehen.

Abschluss freiwilliger Betriebsvereinbarungen

Nach § 88 BetrVG können die Betriebsparteien freiwillig Betriebsvereinbarungen abschließen. Die Mehrzahl der Betriebsvereinbarungen zum Umweltschutz sind in der chemischen Industrie zustande gekommen. Die Betriebsvereinbarung hat zwar – im Unterschied zum Tarifvertrag – nur eine bedingte Regelungstiefe, doch sie ermöglicht, in solchen Unternehmen umweltpolitisch weiterzukommen, in denen der Umweltschutz als Aufgabe der Beschäftigten angesehen wird. Zentral für die Vereinbarung sind folgende Punkte:

> Bildung von Umweltausschüssen, in denen die Umwelt- und Gesundheitsprobleme am Arbeitsplatz und im Be-

trieb zur Sprache kommen;

- > Freistellung der Betriebsratsmitglieder für Fortbildungen zum betrieblichen Umweltschutz;
- > aktive Beteiligung der Beschäftigten durch ein betriebliches Vorschlagswesen oder durch Umweltarbeitskreise.

Handlungsauftrag des Betriebsrats

§ 89 Abs. 1 BetrVG verpflichtet den Betriebsrat, sich dafür einzusetzen, dass die Vorschriften über den betrieblichen Umweltschutz durchgeführt werden. Außerdem ist er bei der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften zum Umweltschutz vom Arbeitgeber einzubeziehen. Ihm müssen die Auflagen und Anordnungen der zuständigen Behörde mitgeteilt werden, die letztlich auch dem Schutz der Beschäftigten vor Umwelt-

Abb. 1: Gesetzliche Grundlagen zum betrieblichen Umweltschutz

§ 80 BetrVG – Allgemeine Aufgaben

- (1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben: ...
 9. Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern.
- (2) ...
- (3) Der Betriebsrat kann bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.
- (4) ...

§ 88 BetrVG – Freiwillige Betriebsvereinbarungen

Durch Betriebsvereinbarungen können insbesondere geregelt werden ...

- 1a. Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes; ...

§ 89 BetrVG – Arbeits- und betrieblicher Umweltschutz

- (1) Der Betriebsrat hat sich dafür einzusetzen, dass die Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung im Betrieb sowie über den betrieblichen Umweltschutz durchgeführt werden. ...
- (2) ... Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat auch bei allen im Zusammenhang mit dem betrieblichen Umweltschutz stehenden Besichtigungen und Fragen hinzuzuziehen und ihm unverzüglich die den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und den betrieblichen Umweltschutz betreffenden Auflagen und Anordnungen der zuständigen Stellen mitzuteilen.
- (3) Als betrieblicher Umweltschutz im Sinne dieses Gesetzes sind alle personellen und organisatorischen Maßnahmen sowie alle die betrieblichen Bauten, Räume, technische Anlagen, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe und Arbeitsplätze betreffenden Maßnahmen zu verstehen, die dem Umweltschutz dienen.
- (4) ...

gefährdungen dienen. In § 89 Abs. 3 BetrVG ist definiert, was als betrieblicher Umweltschutz angesehen wird (vgl. Abbildung 1).

Aber nicht nur das reformierte Betriebsverfassungsgesetz, sondern auch die Neufassung der Öko-Audit-Verordnung von 2001, mit der die Einführung eines Umweltmanagements in Organisationen geregelt wird, hat den Betriebsräten die Möglichkeit eröffnet, sich im Unternehmen gezielt für den Umweltschutz einzusetzen. Das systematische Vorgehen nach der so genannten EMAS-Verordnung (EG-Verordnung Nr. 761/2001 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19.03.2001 über die freiwillige Beteiligung von Organisationen an einem Gemeinschaftssystem für das Umweltmanagement und die Umweltbetriebsprüfung)



Dr. Volker Teichert
arbeitet bei der
Forschungsstätte
der Evangelischen
Studiengemeinschaft e.V.
in Heidelberg
www.fest-heidelberg.de

zeigt Einsparpotenziale auf, die sich sowohl auf Energie und Rohstoffe als auch auf finanzielle Aspekte beziehen. In Art. 1 Abs. 2 der EMAS-Verordnung wird die aktive Einbeziehung von Arbeitnehmern und ihren Vertretern unterstrichen. Wie Beschäftigte und Betriebsräte einbezogen werden sollen, darüber gibt es in Art. 1 zunächst keine konkreten Ausführungen (vgl. Abbildung 2, Seite 12).

In Anhang I der EMAS-Verordnung werden einzelne Beispiele zur Beteiligung der Arbeitnehmer und Betriebsräte aufgezeigt (vgl. Abbildung 3, Seite 12). Insgesamt zeigt sich jedoch, dass die Beteiligung durch den Betriebsrat noch zu gestalten ist.

Bittere Realität

Nachdem das novellierte Betriebsverfassungsgesetz und die neu gefasste EMAS-Verordnung nun fast ein Jahrzehnt lang in Kraft sind, gilt es ein Zwischenfazit zu ziehen. Die rechtlichen Verbesserungen zum betrieblichen Umweltschutz, die lange Jahre von Gewerkschaften, Umweltverbänden und einzelnen Parteien gefordert wurden, haben nicht dazu geführt, das Thema vermehrt in die Betriebe zu tragen.

Vielmehr kann man sich des Eindrucks nicht erwehren, dass das Thema in wachsendem Maße an Bedeutung verloren hat. War Ende der 1980er Jahre noch eine Aufbruchstimmung beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen zu beobachten, so ist seither eine rückläufige Entwicklung zu verzeichnen.

Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich bei der Umsetzung der Möglichkeiten durch das Betriebsverfassungsgesetz: Waren anfänglich einzelne Beispiele erkennbar, bei denen sich die Betriebsräte für den Umweltschutz einsetzten, indem sie etwa Umweltarbeitskreise oder Produktinnovationszirkel initiierten, sich für Investitionen im Umweltschutz einsetzten oder eine betriebliche Umweltpolitik unterstützten, so brechen diese positiven Beispiele zunehmend weg. Bei den Vorreitern im betrieblichen Umweltschutz sind zweifellos Stagnationstendenzen sowie vereinzelt sogar Rückbauprozesse erkennbar. Was sind die Gründe für diese Entwicklung?

Die Effekte der Investitionen im nachsorgenden Umweltschutz sind weitgehend ausgeschöpft, die wichtigsten Einsparmöglichkeiten durch additive Umweltschutzmaßnahmen realisiert. Neue und weitergehende Innovationen

– etwa bei der Einsparung von Energie und Rohstoffen, bei der ökologischen Produktentwicklung und beim Klimaschutz – stellen größere Anforderungen an die Betriebsräte; sie sind zudem auch von externen Kooperationen abhängig, die allerdings wegen nicht kalkulierbarer Nebeneffekte gemieden werden.

Nicht genutzte Chancen

Zwar haben sich Betriebsräte in der Vergangenheit vereinzelt um die Ausgestaltung von EMAS und ihre Rolle im Umweltmanagement gekümmert, doch die große Zahl betrachtet die aktive Beteiligung von Arbeitnehmern am Prozess der kontinuierlichen Verbesserung der Umweltleistung als zusätzliche Belastung. Daher ist das Thema Umweltmanagement nach wie vor ein gering geschätztes Themenfeld bei Betriebsräten. Die Chancen, über das Umweltmanagement auch Einfluss auf die Unternehmenspolitik zu nehmen, werden nicht gesehen und damit nicht wahrgenommen. Gerade die ökologische Ausrichtung der Produkte dürfte in naher Zukunft die Arbeitsplätze sichern helfen, Beispiele für eine verfehlte Produktpolitik und eine damit zwangsläufig verbundene Unternehmenskrise gibt es in einer Vielzahl: Sie reichen von Opel über Schiesser bis hin zu Karmann.

Die Betriebsräte und ihre Gewerkschaften hätten an dieser Entwicklung etwas ändern können, wenn sie bereits frühzeitig ökologische Alternativen zur gegenwärtigen Unternehmens- und Produktpolitik aufgezeigt hätten – allerdings wären hierzu inhaltliche Kooperationen vonnöten gewesen. Oftmals wird aber erst dann reagiert, wenn das „Kind bereits in den Brunnen gefallen“ ist. Das bedeutet, betriebsrätliches Handeln sollte sich sehr viel mehr an den gesellschaftlichen Themenfeldern Umwelt- und Klimaschutz orientieren.

Sich den Herausforderungen stellen

Ist es überhaupt opportun, in der momentanen Wirtschaftskrise danach zu fragen, wie das Thema Umwelt- und Klimaschutz stärker in die Betriebe getragen werden kann? Haben wir es doch zurzeit mit einer wirtschaftlichen Lage zu tun, in der sich Betriebsräte und Gewerkschaften darauf konzentrieren, Unternehmen und Arbeitsplätze zu erhalten. Das Thema Umweltschutz ver-

Abb. 2: Wortlaut des Art. 1 Abs. 2 EMAS-Verordnung

Ziel von EMAS ist die Förderung einer kontinuierlichen Verbesserung der Umweltleistung von Organisationen durch

...

d. 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 Arbeitnehmervertreter einbezogen.

Abb. 3: Wortlaut des Anhangs I B.4 der EMAS-Verordnung

Ergänzend zu den Anforderungen von Teil A sind in den Prozess einer kontinuierlichen Verbesserung der Umweltleistung der Organisation die Arbeitnehmer einzubeziehen. Zu diesem Zweck sollte auf geeignete Formen der Teilnahme wie z.B. das Vorschlagswesen oder projektbezogene Gruppenarbeit oder Umweltausschüsse zurückgegriffen werden. (...) Auf Antrag werden auch Arbeitnehmervertreter einbezogen.

schwindet noch weiter aus ihren Überlegungen, als es jemals schon war.

Meines Erachtens sollte gerade die jetzige Wirtschafts- und Finanzkrise ein Signal darstellen, um zu überlegen, wie sich Gewerkschaften und Betriebsräte besser auf die Krise vorbereiten können, denn die jetzige Krise wird nicht die letzte sein. Es gilt, schon heute ein Konzept zu entwickeln, mit dem auf künftige Herausforderungen geantwortet werden kann.

Betrachtet man die Möglichkeiten von Betriebsverfassungsgesetz und anderen gesetzlichen Rahmenbedingungen, so wären durchaus Möglichkeiten gegeben, um sich stärker für andere Wirtschafts- und Betriebskonzepte einzusetzen. Es wäre sicherlich möglich, in den Betrieben auf breiter Grundlage Produktinnovationen anzuregen, zumal im DGB-Grundsatzprogramm von 1996 eine Produktgestaltung empfohlen wurde, die sich auf Dematerialisierung, Langlebigkeit, Erneuerbarkeit und ressourcenschonende Herstellung stützt. Freilich hat man nicht den Eindruck, dass eine solche Produktpolitik in den zurückliegenden Jahren von den (Einzel-)Gewerkschaften verfolgt wurde. Produktinnovationskreise, die vor allem in Klein- und Mittelbetrieben entstanden, wurden von ihnen in aller Regel nicht besonders gefördert und unterstützt. Wäre von den Gewerkschaften beispielsweise eine Initiative ausgegangen, andere ökologisch verträglichere Produkte herzustellen, so hätte der Prozess der Ökologisierung – der Ende dieses Jahrzehnts notwendiger denn je

wird – bereits frühzeitig eingeleitet werden können.

Letztlich darf man nicht übersehen, dass sich der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) bereits seit Anfang der 1970er Jahre für den Umweltschutz stark macht. In seinen „Leitsätzen zum Umweltschutz“ von 1972 heißt es: „Eine ungesunde Umwelt ist eine Herausforderung der modernen industriellen Wirtschaft an die Menschen. Der bisherige volkswirtschaftliche Zielkatalog – Vollbeschäftigung, Preisstabilität, außenwirtschaftliches Gleichgewicht, Wirtschaftswachstum – muss nicht nur ... durch eine gleichmäßige Vermögensverteilung ergänzt werden, sondern auch durch die Aufrechterhaltung des ökologischen Gleichgewichts. ... Die Auffassung, Umweltschutzmaßnahmen und Umweltschutzinvestitionen seien generell wachstumsmindernd, ist unzutreffend. Sie fördern neue (umweltfreundliche) Technologien, erhöhen die Produktivität, schaffen neue Arbeitsplätze, führen zur Wiedergewinnung von Rohstoffen und zur Entwicklung neuer umweltfreundlicher Produkte.“

Bereits damals wurden die Wiedergewinnung von Rohstoffen und die Entwicklung von umweltfreundlichen Produkten als zentraler Baustein einer gewerkschaftlichen Umweltpolitik formuliert. 1981 wurde der Umweltgedanke dann erstmals in das Grundsatzprogramm des DGB aufgenommen. Darin wird gefordert: „Der zunehmenden Umweltgefährdung muss Einhalt geboten werden. Deshalb kämpfen die Gewerkschaften für die Gestaltung eines ge-



„Auf die Umwelt zu achten, soll zum Betriebsalltag gehören.“

sunden Arbeits- und Wohnumfeldes sowie für den Schutz der natürlichen Umwelt. Dabei sind beschäftigungspolitische Aspekte angemessen zu berücksichtigen.“

Fünfzehn Jahre später unterstreicht der DGB die Notwendigkeit zur Ressourceneffizienz. Gefordert wird eine ökologische Produktpolitik, in der der Produkt-Lebenszyklus als ganzheitlicher Prozess betrachtet wird, der nicht mit der Beseitigung auf der Deponie oder in Form des Recyclings endet. Vielmehr soll das herrschende Produkt-Lebenszyklus-Modell erweitert werden. Denkbar sind dabei folgende Ziele:

- > Vermeidung oder Verringerung des Stoffeinsatzes;
- > Weiterverwendung von Produkten und Produktteilen (= Nutzung für einen Ersatzzweck);
- > Wiederverwendung von Produkten und Produktteilen (= wiederholte Verwendung für den gleich bleibenden Verwendungszweck);
- > Weiterverwertung von Werkstoffen oder Produkten (= Einsatz in noch nicht durchlaufene Produktionsprozesse unter Umwandlung zu neuen Werkstoffen);
- > Wiederverwertung von Werkstoffen oder Produkten (= Wiedereinsatz in bereits früher durchlaufene Produktionsprozesse unter teilweiser oder völliger Auflösung und Veränderung);
- > Rückbau von Produkten;
- > Langlebigkeit und Reparaturfreundlichkeit von Produkten.

Nichtsdestotrotz dauerte es bis 2006, bis sich eine Einzelgewerkschaft, näm-

lich die IG Metall, im Rahmen einer Konferenz dem Thema „Ressourceneffizienz – Innovation für Umwelt und Arbeitsplätze“ widmete. In einem 10-Punkte-Papier kamen Bundesumweltministerium und IG Metall zu dem Ergebnis, dass die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes von 2001 den Betriebsräten zusätzliche Aufgaben beim betrieblichen Umweltschutz zugewiesen habe. „Die IG Metall setzt sich daher für eine regelmäßige Beratung über Stoff- und Materialbilanzen zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat ein, um so eine Innovationsoffensive für mehr Ressourceneffizienz auf Betriebsebene zu starten, die Nachhaltigkeit praktisch erfahrbar macht.“

Ausblick

Von der hier angekündigten Ressourcenoffensive in den Betrieben lässt sich drei Jahre nach Verabschiedung dieses 10-Punkte-Programms nur wenig feststellen, obwohl der IG-Metall-Vorsitzende, Jürgen Peters, in seiner Eröffnungsrede zu der Konferenz zu der Einschätzung gelangte, die Material- und Energieeffizienz von Unternehmen werde in den kommenden Jahrzehnten zu einem entscheidenden Faktor für die internationale Wettbewerbsfähigkeit.

Gerade in der jetzigen Finanz- und Wirtschaftskrise hätten sich Innovationen für neue, zukunftsfähige Produkte und Produktionsverfahren, wenn sie denn zum damaligen Zeitpunkt auf breiter Basis von den Gewerkschaften und

Betriebsräten eingeleitet worden wären, als Wettbewerbsvorteil deutscher Unternehmen erwiesen.

Die Beschlüsse liegen also seit Jahren, wenn nicht sogar seit Jahrzehnten vor. Nun sollten den Worten auch die entsprechenden Taten folgen. Bislang ist aus der täglichen Praxis nicht feststellbar, dass sich Gewerkschaften und Betriebsräte bundesweit dafür einsetzen würden, ein Umweltmanagement nach EMAS in den Unternehmen zu fordern. Kann doch durch ein solches Managementsystem die innerbetriebliche Diskussion über eine ökologische Produktgestaltung und die Möglichkeiten des Klimaschutzes angestoßen werden.

Daneben wäre es wichtig, dass Gewerkschaften und Betriebsräte auch in ihren eigenen Einrichtungen – von der Zentrale bis hinunter zu den Verwaltungsstellen – ebenfalls ein Umweltmanagement einführen. Außerdem sollten die (Einzel-)Gewerkschaften eine Verpflichtung vorlegen, wie sie das Ziel der Bundesregierung, den Ausstoß von CO₂-Emissionen bis zum Jahr 2020 um 40 % zu reduzieren, ab 2010 erreichen wollen und was sie selbst dazu beitragen können.

In dem Zusammenhang könnte eine im Juli 2009 entstandene „Allianz fürs Klima“ hilfreich sein. Der DGB Berlin-Brandenburg will zusammen mit der Industrie- und Handelskammer, der Handwerkskammer sowie dem BUND für Energieeffizienz und Klimaschutz eintreten. Auf die Umwelt zu achten, soll in den Betriebsalltag aufgenommen werden. Vielleicht kann dieses Bündnis angesichts der Beschlüsse von Kopenhagen Anstoß für andere bundesweite gewerkschaftliche Initiativen werden. Auf jeden Fall müssen sich sowohl die Gewerkschaften als auch die Betriebsräte verstärkt des Themas Umwelt- und Klimaschutz wieder annehmen – ist es doch in der Vergangenheit etwas vernachlässigt worden. Dazu sollte eine gewerkschaftliche Strategie erarbeitet werden, wie die Betriebsräte bei ihrem Einsatz für den Umwelt- und Klimaschutz durch die jeweilige Gewerkschaft unterstützt werden können. Wollen wir das Klimaziel erreichen, müssen unter Beteiligung von Betriebsräten und Gewerkschaften konkrete Ziele für den Klimaschutz aufgestellt werden – schließlich haben die Arbeitgeberverbände und die Industrie erst kürzlich die Initiative „Wirtschaft für Klimaschutz“ ins Leben gerufen. Hierauf sollte eine adäquate Antwort gegeben werden. ■