

Bericht und Antrag

des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (11. Ausschuß)

1. zu dem Entwurf eines Gesetzes zu dem Übereinkommen Nr. 136 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 23. Juni 1971 über den Schutz vor den durch Benzol verursachten Vergiftungsgefahren
— Drucksache 7/257 —
2. zu dem Entwurf eines Gesetzes zu dem Übereinkommen Nr. 135 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 23. Juni 1971 über den Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb
— Drucksache 7/258 —
3. zu der Unterrichtung durch die Bundesregierung über die von der Allgemeinen Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation auf ihrer 56. Tagung im Juni 1971 angenommenen Empfehlungen
Nr. 143 betreffend den Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb
Nr. 144 betreffend den Schutz vor den durch Benzol verursachten Vergiftungsgefahren
— Drucksache 7/48 —

A. Zielsetzung

1. Die Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation — Drucksachen 7/257 und 7/258 — sind ratifikationsbedürftig.
2. Die von der Bundesregierung im Rahmen einer Unterrichtung — Drucksache 7/48 — vorgelegten Empfehlungen Nr. 143 und Nr. 144 der Internationalen Arbeitsorganisation sind zur Kenntnis zu bringen.

B. Lösung

1. Ratifizierung der Gesetzentwürfe,
2. Kenntnisnahme der Empfehlungen.

Einmütigkeit im Ausschuß.

C. Alternativen

keine

D. Kosten

keine

A. Bericht des Abgeordneten Müller (Remscheid)

I.

Die Gesetzentwürfe der Bundesregierung — Drucksachen 7/257 und 7/258 wurden vom Bundestag in der 21. Sitzung vom 16. März 1973 in erster Lesung beraten und an den Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung überwiesen. Die Überweisung der Empfehlungen — Drucksache 7/48 — erfolgte durch Schreiben des Präsidenten des Bundestages am 1. Februar 1973.

Bei seinen Beratungen hat der Ausschuß die Vorlagen zusammen behandelt, da die in der Drucksache 7/48 zusammengefaßten Empfehlungen (Nr. 143 mit dem zu ratifizierenden Übereinkommen — Drucksache 7/258 — und Nr. 144 mit dem Vertragsgesetzentwurf — Drucksache 7/257) mit den getrennt eingebrachten Ratifizierungsgesetzen korrespondieren.

Der Ausschuß empfiehlt einmütig die Annahme der Gesetzentwürfe und die Kenntnisnahme der Empfehlungen.

II.

Das nach dem Gesetzentwurf — Drucksache 7/257 — zu ratifizierende Übereinkommen Nr. 136 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 23. Juni 1971 und die Empfehlung Nr. 144 der Internationalen Arbeitsorganisation, die auf deren 56. Tagung im Juni 1971 angenommen wurde, betreffen beide den Schutz von Arbeitnehmern, die durch Benzol gefährdet sind.

1. Das Übereinkommen stellt internationale Grundsätze für den Gesundheitsschutz von solchen Arbeitnehmern auf, die bei ihrer Tätigkeit Benzol oder benzolhaltigen Produkten mit mehr als einem Volumprozent ausgesetzt sind (Artikel 1). Die ratifizierenden Staaten werden dabei verpflichtet, soweit als möglich an Stelle der gefährlichen Stoffe von Benzol oder benzolhaltigen Produkten unschädliche oder wenig schädliche Stoffe zu verwenden (Artikel 2). Zeitlich begrenzte Ausnahmen sind nach Artikel 3 vorgesehen. Bei bestimmten Arbeiten, insbesondere als Löse- oder Verdünnungsmittel ist die Verwendung von Benzol schlechthin verboten (Artikel 4). Die Artikel 5 bis 8 regeln arbeitshygienische und technische Vorbeugungsmaßnahmen. Die Vorschriften der Artikel 9 und 10 beinhalten die gesundheitliche Überwachung und die Vorsorgeuntersuchungen. Für die besonderen Personengruppen der Jugendlichen sowie werdender und stillender Mütter sieht Artikel 11 ein absolutes Beschäftigungsverbot vor. In Artikel 12 ist die Kennzeichnungspflicht vorgesehen. Artikel 13 betrifft die Aufklärungspflicht des Arbeitgebers über die Gefahren mit Benzol oder dgl. Arti-

kel 14 regelt die Verpflichtungen der Mitgliedstaaten bei der Durchführung. Artikel 15 bis 22 enthalten die üblichen bei ILO-Übereinkommen zu beachtenden Regularien.

In der Bundesrepublik Deutschland ist die Materie dieses Übereinkommens in erster Linie durch die „Verordnung über gefährliche Arbeitsstoffe“ (ArbeitsstoffVO) vom 17. September 1971 geregelt. Diese Bestimmungen decken die Forderungen des Übereinkommens ab, wie sich aus den Darlegungen der Denkschrift ergibt. Zusätzlich ist in der Bundesrepublik der problematische Bereich der Heimarbeit in Arbeitsschutzsachen von § 1 Abs. 1 Nr. 1 der Verordnung über die Verwendung gesundheitsschädlicher oder feuergefährlicher Arbeitsstoffe in der Heimarbeit von 1961 erfaßt.

2. Die Empfehlung Nr. 144 (Drucksache 7/48) ist dazu bestimmt, das vorweg unter 1. beschriebene Übereinkommen zu erläutern und mit detaillierten Bestimmungen zu ergänzen. Sie entspricht dem Aufbau des Übereinkommens. Die hier in Ziffer 5 vorgeschlagene erweiterte Verwendungsbeschränkung bezieht sich auch auf den Verkauf von den genannten gefährlichen Stoffen, die in nationalstaatlichen Regeln näher bestimmt werden sollen. Der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung nahm davon Kenntnis, daß die Bundesregierung prüfen werde, ob sie die ArbeitsstoffVO dahin gehend erweitern werde.

III.

Das nach dem Gesetzentwurf — Drucksache 7/258 — zu ratifizierende Übereinkommen Nr. 135 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 23. Juni 1971 und die Empfehlung Nr. 143 der Internationalen Arbeitsorganisation, die auf deren 56. Tagung im Juni 1971 angenommen wurde, betreffen den Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb.

1. Das Übereinkommen soll das für die Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern grundlegende ältere Übereinkommen Nr. 98 aus dem Jahre 1949 (BGBl. 1955 II S. 1122) ergänzen und fortentwickeln. Artikel 1 stellt die Verpflichtung auf, daß durch die innerstaatliche Arbeitsrechtsordnung (Artikel 6) rechtmäßig handelnde Arbeitnehmervertreter wirksam vor Diskriminierungen zu schützen sind.

Nach Artikel 2 ist den Arbeitnehmervertretern auch die Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu erleichtern, wobei das nationale System der Arbeitsbeziehungen einerseits und die Erfordernisse, die Funktionsfähigkeit, die Größe und Lei-

stungsfähigkeit des betreffenden Betriebes andererseits zu berücksichtigen sind.

Artikel 3 gibt die folgende Definition der betroffenen Arbeitnehmervertreter:

Als „Arbeitnehmervertreter“ im Sinne dieses Übereinkommens gelten Personen, die auf Grund der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis als solche anerkannt sind, und zwar

- a) Gewerkschaftsvertreter, d. h. von Gewerkschaften oder von deren Mitgliedern bestellte oder gewählte Vertreter, oder
- b) gewählte Vertreter, d. h. Vertreter, die von den Arbeitnehmern des Betriebs im Einklang mit Bestimmungen der innerstaatlichen Gesetzgebung oder von Gesamtarbeitsverträgen frei gewählt werden und deren Funktionen sich nicht auf Tätigkeiten erstrecken, die in dem betreffenden Land als ausschließliches Vorrecht der Gewerkschaften anerkannt sind.

Artikel 4 eröffnet innerstaatlichen Stellen die Möglichkeit, welche Arten von Arbeitnehmervertretern i. S. v. Artikel 3 die Begünstigungen von Artikel 1 und 2 erhalten, jedoch ist dabei nach Artikel 5 darauf zu achten, daß die Bestätigungsfreiheit der Gewerkschaftsvertreter substantiell nicht untergraben wird. Die Durchführung des Übereinkommens ist nach Artikel 6 in den Rahmen der nationalen Arbeitsrechtsordnung gestellt. Artikel 7 bis 14 regeln die üblichen Regularien eines ILO-Übereinkommens.

In der Bundesrepublik Deutschland ist das System der kollektiven Interessenvertretung der Arbeitnehmer von der verfassungsmäßig garantierten Koalitionsfreiheit (Artikel 9 Abs. 3 GG) einerseits und durch das Betriebsverfassungsgesetz andererseits gestaltet. Hiernach stehen Gewerkschaftsvertreter und Betriebsratsmitglieder ihrer Aufgabe nach nicht gegeneinander, sondern ihren unterschiedlichen Funktionen nach nebeneinander, wobei das Betriebsverfassungsgesetz sowohl der Eigenständigkeit als auch der gegenseitigen Abhängigkeit der Kollektivvertretungen und ihrer Mitglieder Rechnung trägt.

§ 78 BetrVG schützt in Verbindung mit den Strafbestimmungen des § 119 BetrVG die betriebsverfassungsrechtlichen Organe und deren Mitglieder in ihrer Tätigkeit vor Benachteiligungen, auch im Hinblick auf ihre berufliche Entwicklung. Diesem Ziel dienen auch §§ 15 und 16 Kündigungsschutzgesetz, wonach eine ordentliche Kündigung von betriebsverfassungsrechtlichen Funktionsträgern grundsätzlich ausgeschlossen ist. Hinzu kommt die Regelung des § 103 BetrVG, der die außerordentliche Kündigung von der Zustimmung des Betriebsrates abhängig macht. Beim Arbeitsentgelt und hinsichtlich der beruflichen Entwicklung knüpft das BetrVG an den entsprechenden Bedingungen mit Betriebsratsmitgliedern vergleichbaren Arbeitnehmern an.

Erleichterungen sieht das BetrVG für betriebsverfassungsrechtliche Funktionsträger in einer Vielfalt von Bestimmungen vor. Dies gilt sowohl für den Wahlvorstand, die Betriebsräte der verschiedensten Ebenen auf Arbeitgeberseite, der Jugendvertretung und des Wirtschaftsausschusses. Diese organisatorischen Vorschriften garantieren unter Abwägung auch der betrieblichen Interessen eine funktionsgerechte Ausübung ihres durch Wahl begründeten Ehrenamtes. Zu den speziellen Erleichterungen für einzelne Betriebsratsmitglieder zählen neben dem Anspruch auf punktuelle (§ 37 Abs. 2) und dauernde Freistellung auch die Möglichkeiten an notwendigen Betriebsratsschulungen (§ 37 Abs. 6) und geeigneten Bildungsveranstaltungen teilzunehmen.

Der Umstand, daß im deutschen Recht diese Schutz- und Erleichterungsbestimmungen nur im BetrVG für betriebsverfassungsrechtliche Funktionsträger niedergelegt sind, steht der Ratifikation nicht entgegen. Artikel 4 überläßt es nämlich der nationalen Arbeitsrechtsordnung, welche gewählten Arbeitnehmervertreter die Vergünstigungen nach dem Übereinkommen haben sollen. Daher reicht es aus, wenn eine der in Artikel 3 genannten Gruppen erfaßt wird. Im übrigen gewährt das Diskriminierungsverbot des § 75 BetrVG, das die Ausübung bestimmter verfassungsmäßigen Freiheiten unter dem Gesichtspunkt von Recht und Billigkeit schützt, auch den gewählten gewerkschaftlichen Vertretern im Betrieb den Schutz vor Benachteiligungen, denn sowohl die negative als auch die positive Koalitionsfreiheit ist ausdrücklich erwähnt. Durch die positive Umschreibung der Rechte der Betriebsratsmitglieder im Verhältnis zum Diskriminierungsverbot wird die Stellung der Gewerkschaften oder ihrer Vertreter nicht untergraben, was Artikel 5 ausdrücklich verbietet. Den Gewerkschaften kommt einmal eine Vielzahl von eigenen Aufgaben, Unterstützungs- und Kontrollbefugnissen im Rahmen der Betriebsverfassung zu. Außerdem läßt § 2 des BetrVG die Betätigungsfreiheit der Gewerkschaften nach Artikel 9 Abs. 3 unberührt. Insbesondere ihre Aufgabe, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten, wird ausdrücklich anerkannt. Auch ist eine Beschränkung der Funktionsträger nach der Betriebsverfassung hinsichtlich der gewerkschaftlichen Betätigung nach § 74 Abs. 3 ausgeschlossen. Die Tarifautonomie wird durch die Vorrangklausel zugunsten des Tarifrechts gegenüber der Betriebsverfassung in §§ 77 Abs. 3 und 87 Abs. 1 geschützt.

Entsprechende Regeln sehen die Personalvertretungsgesetze für den öffentlichen Dienst vor.

2. Die in der Empfehlung Nr. 143 (Drucksache 7/48) enthaltenen detaillierten Bestimmungen sind ebenfalls durch das BetrVG und das Kündigungsschutzgesetz erfüllt, da gewerkschaftliche Ver-

trauensleute wegen ihrer Zugehörigkeit zur Gewerkschaft weder gekündigt noch in anderer Weise gemäßregelt werden dürfen.

Der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung teilt im übrigen die Auffassung der Bundesregierung, daß die Empfehlung ein Anstoß für die Tarifpartner sein kann, einschlägige Tarifverträge neu auszugestalten.

Bonn, den 9. Mai 1973

Müller (Remscheid)

Berichterstatler

B. Antrag des Ausschusses

Der Bundestag wolle beschließen,

1. den Entwurf eines Gesetzes zu dem Übereinkommen Nr. 136 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 23. Juni 1971 über den Schutz vor den durch Benzol verursachten Vergiftungsgefahren — Drucksache 7/257 — unverändert anzunehmen,
2. den Entwurf eines Gesetzes zu dem Übereinkommen Nr. 135 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 23. Juni 1971 über den Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb — Drucksache 7/258 — unverändert anzunehmen,
3. die Vorlage der Bundesregierung betreffend die von der Allgemeinen Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation auf ihrer 56. Tagung im Juni 1971 angenommenen Empfehlungen
Nr. 143 betreffend Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb
Nr. 144 betreffend den Schutz vor den durch Benzol verursachten Vergiftungsgefahren
— Drucksache 7/48 — zur Kenntnis zu nehmen.

Bonn, den 22. März 1973

Der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung

Dr. Schellenberg

Müller (Remscheid)

Vorsitzender

Berichterstatler