

**Antwort**  
**der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Marliese Dobberthien,  
Michael Müller (Düsseldorf), Georg Pfannenstein,  
weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD  
– Drucksache 13/6752 –**

**Ökologische Mitbestimmung in Betrieben**

Auf internationaler Ebene hat sich die Bundesrepublik Deutschland mit der Unterzeichnung der Rio-Deklaration für Umwelt und Entwicklung 1992 dazu verpflichtet, die Mitwirkungsmöglichkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihrer Vertretungen am Umweltschutz zu fördern. Zudem haben die Umweltministerinnen und Umweltminister der OECD-Staaten im Februar 1996 mit Zustimmung der Bundesregierung beschlossen, Vorschläge ausarbeiten zu lassen, wie der Umweltschutzgedanke in Betrieben stärker verankert werden kann.

Mit dem Öko-Audit ist zwar ein Instrument geschaffen worden, das den Aufbau eines Systems zur kontinuierlichen Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes zum Ziel hat, allerdings sieht es weder eine verbindliche Teilnahme der Betriebe noch ein ausgesprochenes Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor. Auch die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) und des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) bieten keine Garantie dafür, daß Umweltschutz verbindlicher Bestandteil der Unternehmenspolitik wird. Eine ökologische Mitbestimmung der Belegschaft sehen sie nicht explizit vor. Damit sind die Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihrer Vertretungen im Bereich des Umweltschutzes weder einheitlich noch ausreichend, da sie weitestgehend im Ermessen der Unternehmensleitung liegen.

**Vorbemerkung**

Aus dem Vorspann zur Kleinen Anfrage wie aus Einzelfragen ergibt sich, daß die Fragesteller die Verankerung einer ökologischen Mitbestimmung der Arbeitnehmer bzw. der Beschäftigten und ihrer Vertretungen im Betriebsverfassungsgesetz und Bundespersonalvertretungsgesetz fordern.

Das Betriebsverfassungsgesetz enthält eine ganze Reihe von Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats, die mittelbar einen starken Bezug zur Ökologie haben, ohne daß dort

---

*Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung vom 14. Februar 1997 übermittelt.*

*Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.*

Umweltaspekte ausdrücklich genannt werden. Das folgt daraus, daß im Rahmen des Arbeitsschutzes vor allem die Erfordernisse der Anlagensicherheit und des Gesundheitsschutzes in der Regel auch ökologischen Zielen entsprechen. Aufgrund dieses meist engen Sachzusammenhangs sind die weitreichenden Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes auch unter dem Gesichtspunkt des betrieblichen Umweltschutzes von erheblicher Bedeutung. Soweit also Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb von ihrer arbeitnehmerbezogenen Zielrichtung her mit dem betrieblichen Umweltschutz deckungsgleich sind, verfügt der Betriebsrat nach Ansicht der Bundesregierung über ausreichende Initiativ- und Gestaltungsrechte, die sich mittelbar auch zugunsten des betrieblichen Umweltschutzes auswirken.

Eine darüber hinausgehende „ökologische Mitbestimmung“ des Betriebsrats und Personalrats in den Betrieben und Dienststellen lehnt die Bundesregierung aus grundsätzlichen Erwägungen ab.

Zum Bundespersonalvertretungsgesetz wird hierzu auch auf die Antwort der Bundesregierung zu Frage 31 der Großen Anfrage der Abgeordneten Michael Müller (Düsseldorf) u. a. und der Fraktion der SPD „Stand der Arbeiten am Umweltgesetzbuch“ – Drucksache 13/4767 – vom 29. Mai 1996 verwiesen, in der auch auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 24. Mai 1995 [BVerfGE 93, 37 (81f.)] hingewiesen wird. Das Bundesverfassungsgericht hatte in dieser Entscheidung die Mitbestimmung des Personalrats zu ökologischen Fragen insoweit eingegrenzt, als dem Personalrat kein allgemeinpolitisches Mandat über die Geltendmachung der im Beschäftigungsverhältnis angelegten Arbeitnehmerbelange hinaus eingeräumt werden darf.

Betriebsrat und Personalrat sind innerbetriebliche Organe. Sie haben ein Mandat von den Arbeitnehmern des Betriebes bzw. von den Beschäftigten der Dienststelle. Dieses Mandat berechtigt und verpflichtet sie, die Interessen der Belegschaft gegenüber dem Arbeitgeber bzw. der Dienststelle wahrzunehmen. Wie dies zu geschehen hat, regeln das Betriebsverfassungsgesetz und das Bundespersonalvertretungsgesetz.

Ein umweltpolitisches Mandat steht ihnen dagegen nicht zu. Beim Umweltschutz geht es auch um Maßnahmen gegen die Belastung oder Gefährdung der Umwelt außerhalb des Betriebs bzw. der Dienststelle und den Schutz dritter, nicht im Betrieb bzw. in der Dienststelle tätiger Personen. Zur Wahrnehmung dieser außerbetrieblichen Aufgaben hat der Betriebsrat bzw. der Personalrat keine Legitimation. Er ist nicht den Bürgern und dem Gemeinwohl, sondern allein den Beschäftigten des Betriebs oder der Dienststelle verpflichtet. Der Betriebsrat bzw. Personalrat wäre mit einem solchen Umweltschutzauftrag auch überfordert. Ein genereller Umweltschutzauftrag kann zu einem Widerstreit zwischen Wahrung der Interessen der Arbeitnehmer/Beschäftigten einerseits und dem Umweltschutz andererseits führen und würde den Betriebsrat bzw. Personalrat als Interessenwahrer der Beschäftigten in einen unlösbaren Konflikt bringen. Die betrieb-

liche/dienststellenbezogene Anknüpfung und Begrenzung der Zuständigkeiten des Betriebsrats bzw. Personalrats müssen daher auch beim Umweltschutz gewahrt bleiben.

1. a) Welche Schritte hat die Bundesregierung unternommen, um die in Teil III, Kapitel 29 der Agenda 21 aufgeführten Anregungen und Maßnahmen zur „Stärkung der Rolle der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften“ beim Umweltschutz auf nationaler Ebene umzusetzen?
- b) Welche Schritte plant die Bundesregierung, diese Maßnahmen umzusetzen, insbesondere in Bezug auf die geforderte Erhöhung des Angebots an Aus- und Fortbildungs- sowie Umschulungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer, insbesondere im Bereich Umweltschutz?

Die Bundesregierung mißt dem Dialog mit den Gewerkschaften und anderen gesellschaftlichen Gruppen große Bedeutung zu. Speziell über Fragen der nachhaltigen Entwicklung in Deutschland hat die Bundesministerin für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit mit ihrer Initiative „Schritte zu einer nachhaltigen, umweltgerechten Entwicklung“ einen umfassenden Diskussionsprozeß mit einem breiten Spektrum gesellschaftlicher Gruppen eingeleitet, an dem auch die Gewerkschaften teilnehmen. Darüber hinaus sind die Gewerkschaften auch im Nationalen Komitee für nachhaltige Entwicklung sowie in der Arbeitsgemeinschaft für Umweltfragen vertreten; beide Gremien spielen für die Einbindung der gesellschaftlichen Gruppen in die Nachhaltigkeitsdiskussion eine wichtige Rolle.

Zur Zeit unterstützt das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit lokale Agenda 21-Prozesse in der Bundesrepublik Deutschland durch drei Projekte:

- „Umweltwirksamkeit kommunaler Agenda 21-Pläne zur nachhaltigen Entwicklung – Bewertung des Erarbeitungs- und Umsetzungsprozesses, Vorschläge zur Effektivierung“

Ziel des FuE-Vorhabens ist es, die verschiedenen lokalen Agenda 21-Aktivitäten in Deutschland zusammenzuführen und effektiver zu gestalten. Auf der Grundlage einer Einschätzung des Wirksamkeitspotentials lokaler Agenden soll hier eine praxisorientierte Arbeitshilfe erstellt werden. Parallel dazu wurde ein umfassender Informations- und Erfahrungsaustausch (Worknets, Workshops, Rundbriefe u. a.) eingerichtet. Zudem konstituierte sich ein Beirat, der sich als Begleitgremium des lokalen Agenda 21-Prozesses in Deutschland versteht. In dem Beirat wirken Bundesbehörden, kommunale Vertretungen, Nichtregierungsorganisationen und „Vorreiter“-Städte mit.

- „Initiativen für eine nachhaltige Entwicklung: Neue Dialogformen und Kommunikationsstile im Zusammenhang mit der Umsetzung der Agenda 21“

In diesem Projekt werden verschiedene lokale Agenda 21-Initiativen im Berliner Raum über 18 Monate hinweg beobachtet, und anhand sozialwissenschaftlicher Methoden wird analysiert, welche sozialen Prozesse innerhalb dieser Initiativen sowie zwischen ihnen und ihrem relevanten sozialen Umfeld ablaufen.

Dabei sollen die hinderlichen und förderlichen Faktoren für soziale Verständigungsprozesse und umweltpolitische Umsetzungschancen herausgearbeitet und diese Erkenntnisse im Hinblick auf eine mögliche Verbesserung von Umweltkommunikation und Umweltbildung systematisiert werden.

- „Lokale Agenda 21 – Berlin-Köpenick: Begleitung und Unterstützung des Erarbeitungs- und Umsetzungsprozesses“

Ziel dieses Projekts ist es, über die Darstellung und Auswertung des Prozesses und der Ergebnisse „vor Ort“ anderen Städten und Gemeinden übertragbare Empfehlungen an die Hand zu geben und somit den Einstieg in die lokalen Agenda 21-Aktivitäten zu erleichtern. Um die Diskussion unter den beteiligten Akteuren (Behörden, Kirchen, Initiativen, Verbände u. a.) zu intensivieren, wurde Mitte 1996 im Rahmen des Projekts eine Textesammlung über wichtige Beschlüsse, Aktivitäten und Ansprechpartner auf örtlicher und überörtlicher Ebene herausgegeben.

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie fördert in über 20 Modellversuchen in Schule und Betrieb die Entwicklung und Erprobung von Vermittlungskonzepten, Ausbildungsmaterialien etc., die die Umweltbildung in die Aus- und Fortbildung integrieren. Darunter befindet sich auch ein Konzept, das Umweltbildung in das Qualifizierungsangebot (auch Umschulungen) von Bildungseinrichtungen einbezieht sowie ein Konzept für innerbetriebliche Qualifizierungen im Umweltschutz für Handwerksbetriebe, die das Öko-Audit einführen.

Soweit in Kapitel 29 der Agenda 21 auch die Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit angesprochen wird, versteht die Bundesregierung dies als eine ständige Aufgabe aller am betrieblichen Arbeitsschutz beteiligten staatlichen und privaten Gremien und Institutionen. Gerade im letzten Jahr ist in diesem Bereich durch die Verabschiedung des „Gesetzes zur Umsetzung der EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz und weiterer Arbeitsschutz-Richtlinien“ vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246) ein besonderer Akzent gesetzt worden. Ein wichtiges Anliegen dieses Gesetzes ist die Verbesserung der Transparenz der betrieblichen Gefährdungssituation und der Einbeziehung der Beschäftigten in die betriebliche Arbeitsschutz Tätigkeit, was in einem neuen „Arbeitsschutzgesetz“ (Artikel 1) und durch Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes (Artikel 3) erreicht wurde.

2. Welche Maßnahmen wurden nach Kenntnis der Bundesregierung in den übrigen Mitgliedstaaten der Europäischen Union jeweils ergriffen, um die Forderungen der Agenda 21 zur Stärkung der Rolle der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Umweltschutz umzusetzen?

Die Bundesregierung hat derzeit keine Kenntnis über Maßnahmen, die in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union zur Umsetzung der Forderungen der Agenda 21 zur Stärkung der Rolle der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Umweltschutz ergriffen wurden. Vom 23. bis 27. Juni 1997 findet in New York eine

VN-Sondergeneralversammlung zur Überprüfung und Bewertung der Umsetzung der Agenda 21 statt, in der fünf Jahre nach der VN-Konferenz für Umwelt und Entwicklung eine umfassende Zwischenbilanz des Rio-Folgeprozesses gezogen werden soll. Hierzu bereitet der VN-Generalsekretär u. a. Länderprofile vor, die einen Überblick über die bisherigen Fortschritte und Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Agenda 21 in den einzelnen Ländern geben. Die Berichte werden auf der Grundlage eines u. a. auch an die Mitgliedstaaten versandten Fragebogens erstellt.

3. Hat die Bundesregierung bisher das Gespräch mit den Gewerkschaften gesucht, oder wird sie dies zukünftig tun, um mit ihnen zu erörtern, wie die Beschlüsse von Rio und den OECD-Umweltministerkonferenzen hinsichtlich der Einbeziehung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihrer Vertretungen bei Entscheidungen über Fragen des Umweltschutzes in der Bundesrepublik Deutschland umgesetzt werden können, und falls nein, warum nicht?

Die Bundesregierung befindet sich in einem ständigen Dialog mit den gesellschaftlichen Gruppen über die Umsetzung der Beschlüsse von Rio. Dieser Dialog wird u. a. im Rahmen der Sitzungen des Nationalen Komitees für nachhaltige Entwicklung geführt, in dem unter Vorsitz der Bundesministerin für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit, Dr. Angela Merkel, wichtige gesellschaftliche Gruppen – darunter auch Gewerkschaften – sowie ausgewählte Einzelpersonlichkeiten repräsentiert sind. Im übrigen wird auch auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen.

4. a) Wie steht die Bundesregierung zu dem im niederländischen Gesetzentwurf zur Reform des Gesetzes bezüglich der betrieblichen Mitbestimmung enthaltenen Vorschlag, dem Betriebsrat in Zukunft auch bei wichtigen Maßnahmen im Rahmen der Betriebsfürsorge für die Umwelt ein Beratungsrecht einzuräumen?  
b) Überlegt die Bundesregierung, im Hinblick auf den Umweltschutzgedanken in vergleichbarer Weise eine Reform der betrieblichen Mitbestimmung anzuregen und gesetzgeberisch initiativ zu werden?

Der Bundesregierung ist der niederländische Gesetzentwurf über die Einführung eines Beratungsrechts des Betriebsrats bei wichtigen Unternehmensentscheidungen mit Umweltbezug bekannt. Aus den eingangs erwähnten Gründen beabsichtigt sie nicht, eine entsprechende Regelung in das Betriebsverfassungsgesetz zu übernehmen. Im übrigen wird darauf hingewiesen, daß auch bei umweltschutzrelevanten Entscheidungen des Unternehmens, die die Interessen seiner Arbeitnehmer wesentlich berühren können, der Wirtschaftsausschuß ein Recht auf rechtzeitige und umfassende Unterrichtung unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen sowie auf Beratung hat (§ 106 Abs. 3 Nr. 10 BetrVG).

5. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, daß die Bestimmungen des betrieblichen Vorschlagswesens zukünftig den Bereich des Umweltschutzes umfassen sollten, und falls nein, warum nicht?

Schon heute können im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens Verbesserungsvorschläge auch im Bereich des Umweltschutzes gemacht werden. Handelt es sich dabei um Erfindungen oder technische Verbesserungsvorschläge im Sinne des § 20 Abs. 1 Arbeitnehmererfindungsgesetz, unterliegen diese den Regelungen des Arbeitnehmererfindungsgesetzes.

Des weiteren hat der Betriebsrat die Möglichkeit, im Rahmen seines Mitbestimmungsrechts bei der Aufstellung von Grundsätzen über das betriebliche Vorschlagswesen gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG die Initiative zu ergreifen, daß Arbeitnehmervorschläge zur Verbesserung der Umweltschutzsituation in das thematische Spektrum betrieblicher Verbesserungsvorschläge aufgenommen werden. Eine vergleichbare Vorschrift ist § 75 Abs. 3 Nr. 12 BPersVG für die Personalvertretung.

6. Hält die Bundesregierung die in § 87 Abs. 1 BetrVG und § 75 BPersVG beschriebene Auflistung der Angelegenheiten, bei denen der Betriebsrat bzw. Personalrat mitbestimmen kann, für ausreichend, um dem Betriebsrat bzw. Personalrat ein Mitbestimmungsrecht bei Angelegenheiten des betrieblichen Umweltschutzes zu garantieren, und falls ja, wie leitet sie dieses Mitbestimmungsrecht ab?

Im Hinblick auf die in der Vorbemerkung erwähnten Möglichkeiten des Betriebsrats, auch für umweltschutzrechtliche Belange im Betrieb einzutreten, hält die Bundesregierung den Mitbestimmungskatalog des § 87 Abs. 1 BetrVG für ausreichend. So hat der Betriebsrat z. B. nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bei allen betrieblichen Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften. Mitbestimmungsmöglichkeiten mit Auswirkungen auf den Umweltschutz ergeben sich auch aus Vorschriften, die vor arbeitsbedingten und sonstigen Gesundheitsgefahren durch Immissionen schützen sollen, wie dies z. B. bei den §§ 16 bis 20 Gefahrstoffverordnung der Fall ist. Aufgrund seines Initiativrechts kann hier der Betriebsrat auch von sich aus tätig werden und über den Arbeitsschutz Einfluß auf den betrieblichen Umweltschutz nehmen. Zum Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Aufstellung von Grundsätzen über das betriebliche Vorschlagswesen (§ 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG) wird auch auf die Antwort zu Frage 5 verwiesen.

Über entsprechende Rechte und Möglichkeiten verfügt auch der Personalrat nach § 75 Abs. 3 Nr. 11 und § 81 BPersVG. Außerdem hat der Personalrat das Recht, über die Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeitsplätze (§ 75 Abs. 3 Nr. 16 BPersVG) Einfluß auf den betrieblichen Umweltschutz zu nehmen. Hinsichtlich der genannten Beteiligungstatbestände in § 75 Abs. 3 BPersVG steht dem Personalrat gemäß § 70 Abs. 1 BPersVG ein Initiativrecht zu.

7. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, daß die in § 80 Abs. 1 BetrVG und § 68 BPersVG aufgelisteten allgemeinen Aufgaben des Betriebsrates bzw. der Personalvertretung unter dem Gesichtspunkt der Weiterentwicklung des innerbetrieblichen Umweltschutzes unzulänglich sind, und falls nein, warum nicht?

Die Bundesregierung hält den Aufgabenkatalog für Betriebsräte nach § 80 Abs. 1 BetrVG und den für Personalräte nach § 68 BPersVG auch in bezug auf den betrieblichen Umweltschutz für nicht ergänzungsbedürftig. Der Betriebsrat bzw. der Personalrat (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, § 68 Abs. 1 Nr. 2, § 81 Abs. 1 BPersVG) hat das Recht und die Pflicht, über die Einhaltung der zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze und Verordnungen zu wachen. Dazu gehören auch Vorschriften des Umweltrechts, soweit diese sowohl dem Umweltschutz als auch dem Arbeitsschutz dienen. Derartige von vornherein beide Zielsetzungen verknüpfende Regelungen enthalten z. B. das Gentechnikrecht, das Strahlenschutzrecht und die sowohl auf das Chemikaliengesetz als auch auf das Immissionsschutzgesetz gestützte Störfallverordnung. Im übrigen wird auf die Vorbemerkung verwiesen.

8. Welche Gründe sprechen nach Auffassung der Bundesregierung dagegen, die Kompetenzen des Betriebsrates nach § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG und der Personalvertretung nach § 68 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG dahin gehend zu erweitern, daß er bzw. sie explizit auch Maßnahmen zur Weiterentwicklung des betrieblichen Umweltschutzes beantragen kann?

Das in den genannten Vorschriften geregelte Antragsrecht des Betriebsrats bzw. des Personalrats ist bewußt so allgemein – ohne Aufzählung bestimmter Gebiete – umschrieben worden, um zum einen eine möglichst umfassende Zuständigkeit des Betriebsrats und Personalrats zu gewährleisten und zum andern keine Gewichtung ihrer Aktivitäten durch Nennung einzelner Aspekte vorzugeben. Schon von daher lehnt die Bundesregierung die ausdrückliche Erwähnung eines bestimmten Tätigkeitsfeldes in § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bzw. § 68 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG ab. Im übrigen wird auf die Vorbemerkung verwiesen.

9. Sieht die Bundesregierung Bedarf, § 88 BetrVG sowie § 73 BPersVG dahin gehend zu ergänzen, daß sie freiwillige Betriebsvereinbarungen auch explizit für Maßnahmen zur Förderung des betrieblichen Umweltschutzes vorsehen, und falls nein, warum nicht?

Die Aufzählung möglicher Regelungsgegenstände von Betriebsvereinbarungen in § 88 BetrVG ist nicht abschließend. Arbeitgeber und Betriebsrat können Betriebsvereinbarungen in Angelegenheiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes abschließen, innerhalb derer auch Aspekte des betrieblichen Umweltschutzes aufgegriffen werden können. Eine explizite Ergänzung des § 88 BetrVG um weitere Maßnahmen, hier zur Förderung des betrieblichen Umweltschutzes, ist nicht beabsichtigt.

Nach § 73 BPersVG ist der Abschluß von Dienstvereinbarungen nur in den vom Gesetz genannten Fällen zulässig. In den Mitbestimmungsfällen des § 75 Abs. 3 BPersVG ist jedoch der Abschluß

von Dienstvereinbarungen vorgesehen. Da die Fälle des § 75 Abs. 3 Nr. 11, 15 und 16 BPersVG auch die Förderung des behördlichen Umweltschutzes mitumfassen, ist eine explizite Ergänzung dieser Fallvariante nicht erforderlich.

10. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, daß die Unterrichtspflicht des Arbeitgebers nach § 90 Abs. 1 BetrVG sich ausdrücklich auch auf die umweltrelevanten Implikationen der aufgeführten Planungsvorhaben erstrecken sollte, und falls nein, warum nicht?

Die Unterrichts- und Beratungsrechte des Betriebsrats aus § 90 BetrVG ermöglichen grundsätzlich auch die Erörterung ökologischer Aspekte von geplanten Gebäuden, technischen Anlagen, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen sowie Arbeitsplätzen.

11. Stimmt die Bundesregierung der Auffassung zu, daß die Kompetenzen der Betriebsbeauftragten für den Umweltschutz zu schwach bemessen sind, insbesondere im Hinblick auf die Möglichkeit, bei offensichtlichen Gesetzesverstößen durch den Unternehmer oder bei Gefahr im Verzug selbständig die Behörden anzurufen?

Die Regelungen über die Betriebsbeauftragten für Umweltschutz sind als Instrument der Eigenkontrolle der Unternehmen im Umweltschutz ausgestaltet. Die Tatsache, daß der Betriebsbeauftragte nicht als „verlängerter Arm der Umweltbehörden“ zu agieren hat, sichert dessen Effektivität im Rahmen des betrieblichen Umweltschutzes. Die entsprechenden Regelungen zu den Betriebsbeauftragten für Umweltschutz sind daher sachgerecht.

12. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, daß Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bzw. ihrer Vertretung ein weitergehendes Mitspracherecht bei der Bestellung und Abberufung des Umweltschutzbeauftragten im Betrieb eingeräumt werden sollte, und falls nein, warum nicht?

Diese Frage wird im Rahmen des noch zu erstellenden Umweltgesetzbuches geprüft. Ergänzend wird auf die Antwort der Bundesregierung zu Frage 31 der Großen Anfrage der Abgeordneten Michael Müller (Düsseldorf) u. a. und der Fraktion der SPD „Stand der Arbeiten am Umweltgesetzbuch“ – Drucksache 13/4767 – vom 29. Mai 1996 verwiesen.

13. Wie beurteilt die Bundesregierung den Vorschlag, in Betrieben aus Geschäftsführung und Betriebsrat paritätisch besetzte Umweltausschüsse zu installieren, denen die Ausarbeitung von Vorschlägen und Initiativen zum betrieblichen Umweltschutz und zur Aus- und Weiterbildung im Bereich des betrieblichen Umweltschutzes sowie die Zusammenarbeit mit dem Betriebsbeauftragten für den Umweltschutz obliegt?

Die Einrichtung von paritätisch besetzten Umweltausschüssen in Fragen des betrieblichen Umweltschutzes steht im Ermessen von Arbeitgeber und Betriebsrat. Aber auch hier ist zu beachten, daß sich die Zuständigkeit des Betriebsrats grundsätzlich auf den Schutz der Arbeitnehmer im Betrieb beschränkt (vgl. Vorbemerkung).