



5

LEITFADEN FÜR DIE ARBEITNEHMERBETEILIGUNG IM RAHMEN VON EMAS

1. EINFÜHRUNG

| Der Leitfaden für die Arbeitnehmerbeteiligung im Rahmen von EMAS stützt sich auf folgende Dokumente:

Artikel 1 Absatz 2 der Verordnung (EG) Nr. 761/2001, in dem es heißt:

„Ziel von EMAS ist die Förderung einer kontinuierlichen Verbesserung der Umwelleistung 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.“

Anhang I der Verordnung (EG) Nr. 761/2001, in dem es heißt:

„Die Organisation muss den Schulungsbedarf ermitteln. Sie muss sicherstellen, dass alle Beschäftigten, deren Tätigkeit eine bedeutende Auswirkung auf die Umwelt haben kann, entsprechende Schulung erhalten.

Die Organisation muss Verfahren einführen und aufrechterhalten, um ihren Beschäftigten oder Mitgliedern in jeder umweltrelevanten Funktion und Ebene Folgendes bewusst zu machen:

a) die Bedeutung der Konformität mit der Umweltpolitik und den zugehörigen Verfahren und mit den Forderungen des Umweltmanagementsystems;

b) die tatsächlichen oder potenziellen bedeutenden Umweltauswirkungen ihrer Tätigkeiten sowie den Nutzen für die Umwelt aufgrund verbesserter persönlicher Leistung;

c) ihre Aufgaben und Verantwortlichkeiten zum Erreichen der Konformität mit der Umweltpolitik und den Verfahren sowie mit den Forderungen an das Umweltmanagementsystem einschließlich Notfallvorsorge und -maßnahmenbedarf;

d) die möglichen Folgen eines Abweichens von festgelegten Arbeitsabläufen.

Beschäftigte mit Aufgaben, welche bedeutende Umweltauswirkungen verursachen können, müssen kompetent sein aufgrund entsprechender Ausbildung, Schulung und/oder Erfahrung. (Anhang I-A.4.2)“

„Ergänzend zu den Anforderungen von Teil A sind in den Prozess einer kontinuierlichen Verbesserung der Umwelleistung der Organisation die Arbeitnehmer einzubeziehen. Zu diesem Zweck sollte auf geeignete Formen der Teilnahme wie z. B. das Vorschlagswesen (suggestion-book'-System) oder projektbezogene Gruppenarbeit oder Umweltausschüsse zurückgegriffen werden. Die Organisationen nehmen Kenntnis von den Leitlinien der Kommission über vorbildliche Verfahren in diesem Bereich. Auf Antrag werden auch Arbeitnehmervertreter einbezogen. (Anhang I-B.4)“



| Die Beteiligung aller an der Umweltschutzarbeit ist eine Chance und eine Möglichkeit für effektivere Arbeit sowie die Voraussetzung für den Erfolg. Die aktive Beteiligung von Arbeitnehmern an dem Prozess der kontinuierlichen Verbesserung der Umweltleistung der Organisation sollte nicht als Belastung betrachtet werden. Dieser Leitfaden soll zeigen, dass das Gegenteil der Fall ist.

| Dieser Leitfaden nennt Wege und Mittel für die aktive Beteiligung der Arbeitnehmer, die die Arbeit effizienter machen, die Belastung der Leitung und der Arbeitnehmer verringern und eine gute Umsetzung von EMAS gewährleisten werden.

| Die Arbeit an Umweltschutzthemen muss kontinuierlich sein. Dies geht nicht ohne die aktive Einbeziehung und Beteiligung aller (Leitung und Arbeitnehmer) in einer Organisation.

| Nur wenn all Mitarbeiter in der Organisation an den Arbeiten beteiligt werden, bleibt das Management lebendig und frisch. Die Erfahrung hat gezeigt, dass Managementstrukturen, die nicht alle aktiv einbeziehen, leicht bürokratisch werden und an Funktion einbüßen.

| Es ist dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmer die Umweltschutzarbeit nicht als Bedrohung empfinden, sondern unter anderem als Möglichkeit dafür, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und den Stolz darauf zu wecken, in einer umweltbewussten Organisation zu arbeiten.

| Forschung, Betriebsprüfung von EMAS-Organisationen und Erfahrungen bei der Änderung der Arbeitsorganisation im Allgemeinen haben gezeigt, dass bessere Ergebnisse zu erzielen sind, wenn alle Arbeitnehmer kontinuierlich aktiv einbezogen werden und wenn insbesondere ihre Vertreter bei der Arbeit eine aktive Rolle übernehmen.

| Die Erfahrung hat auch gezeigt, dass sich die Ermüdung, die nach einer gewissen Zeit der Arbeit mit Systemen wie EMAS und ISO 14001 auftreten kann, durch die aktive Einbeziehung der Arbeitnehmer verhindern lässt.

2. BESTIMMUNGEN

2.1 Allgemeines

| Die Organisation sollte anerkennen, dass die aktive Einbeziehung der Arbeitnehmer eine treibende Kraft und eine Voraussetzung für kontinuierliche und erfolgreiche Umweltverbesserungen sowie eine äußerst wichtige Ressource für die Verbesserung der Umweltleistung ist. Die Organisation sollte anerkennen, dass die aktive Einbeziehung der Arbeitnehmer die richtige Methode für die erfolgreiche Verankerung des Umweltmanagement- und Umweltbetriebsprüfungssystems in der Organisation ist.

| Die Organisation sollte anerkennen, dass der Begriff „Beteiligung der Arbeitnehmer“ die Beteiligung und Information sowohl des einzelnen Arbeitnehmers als auch der Arbeitnehmervertreter gemäß einzelstaatlichen Systemen umfasst. Deshalb sollte eine Beteiligung der Arbeitnehmer auf allen Ebenen erfolgen.

| Die aktive Einbeziehung der Arbeitnehmer sollte eingeplant werden.

| Nachweise dafür, dass dies geschieht, sollten den Gutachtern zur Verfügung gestellt werden. Derartige Nachweise könnten beispielsweise sein:

- Protokolle von Sitzungen mit Gewerkschaften, Betriebsräten oder anderen Vertretungsorganisationen der Arbeitnehmer oder von anderen Sitzungen innerhalb der Organisation
- geeignete Ausbildungs-, Schulungs- und Informationsangebote
- Möglichkeit für Arbeitnehmer, Vorschläge einzureichen (Vorschlagsystem)
- Existenz von Umweltausschüssen
- Sitzungen von Vertretern der Leitung und der Arbeitnehmer zum Thema Umwelleistung
- Schaffung von Umweltteams, Umwelarbeitsgruppen oder Projektgruppen
- Regelmäßigkeit der Informationen für Arbeitnehmer und ihre Vertreter
- Kontakte zwischen Gutachter und Arbeitnehmern sowie deren Vertretern
- aktive Einbeziehung, Informationen und Beteiligung im Verhältnis zwischen Umweltschutzbeauftragtem/Managementvertreter und Arbeitnehmern sowie deren Vertretern

| Die Organisation sollte anerkennen, dass Engagement, Verständnis und aktive Unterstützung seitens der Leitung eine Voraussetzung für den Erfolg dieser Prozesse ist. In diesem Zusammenhang ist hervorzuheben, dass die Arbeitnehmer unbedingt eine Rückmeldung von der Leitung erhalten müssen.

2.2. Aus- und Weiterbildung

| Die Organisation sollte die Notwendigkeit kontinuierlicher Information und Ausbildung der Arbeitnehmer in Umweltfragen anerkennen. Alle Arbeitnehmer sollten grundlegende Informationen und eine Grundausbildung erhalten. Die Fortbildung der Leitung spielt ebenfalls eine wesentliche Rolle für den Umgang mit den Veränderungen.

| Arbeitnehmer, die direkter am Umweltmanagement der Organisation beteiligt sind, beispielsweise durch die Teilnahme an gemeinsamen Arbeitsgruppen, sollten eine umfassendere Weiterbildung erhalten. Eine derartige Weiterbildung sollte EMAS, umweltpolitische Vorgaben, vorbildliche Praktiken und Kommunikationstechniken umfassen, aber nicht hierauf beschränkt sein.

2.3. Ebenen der Einbeziehung

| Die Organisation sollte anerkennen, dass die Beteiligung der Arbeitnehmer auf allen Ebenen und in allen Stadien ab dem ersten Tag der Einführung des Umweltmanagements entscheidend ist. Deshalb sollten Organisationen ihre Arbeitnehmer aktiv einbeziehen in

- die Formulierung der Umweltpolitik der Organisation;
- die erste Umweltprüfung und die Analyse des Stands der Technik sowie die Sammlung und Prüfung von Informationen;
- die Einführung und Anwendung eines Umweltmanagement- und Umweltbetriebsprüfungssystems zur Verbesserung der Umwelleistung;
- Umweltausschüsse zur Sammlung von Informationen und zur Sicherstellung der Beteiligung von Umweltbeauftragten/Vertretern der Leitung und Arbeitnehmern und deren Vertretern;
- gemeinsame Arbeitsgruppen für das Umwelt-Aktionsprogramm und die Umweltbetriebsprüfung;
- die Erarbeitung der Umwelterklärungen.

2.4. Vorschlags- und Belohnungssysteme für Arbeitnehmer

| Die Organisation sollte dafür sorgen, dass die Arbeitnehmer einfache Möglichkeiten erhalten, um Vorschläge zur Verbesserung der Umwelt zu machen. Dies sollte zum Beispiel durch Aufstellen von Vorschlagsbriefkästen erfolgen.

| Wenn Initiativen von Arbeitnehmern zu verbesserter wirtschaftlicher und/oder ökologischer Leistung der Organisation führen, sollten die Arbeitnehmer belohnt werden. Dabei sind sowohl finanzielle als auch andere Arten der Belohnung denkbar.