

Däubler, Wolfgang

Book

Klimaschutz und Arbeitsrecht

HSI-Schriftenreihe, No. 49

Provided in Cooperation with:

Hugo Sinzheimer Institute for Labour and Social Security Law (HSI), Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Däubler, Wolfgang (2023) : Klimaschutz und Arbeitsrecht, HSI-Schriftenreihe, No. 49, ISBN 978-3-7663-7366-3, Bund-Verlag, Frankfurt a. M.

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/303125>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

HSI

Hugo Sinzheimer Institut
für Arbeits- und Sozialrecht

Das HSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Band 49

HSI-SCHRIFTENREIHE

Klimaschutz und Arbeitsrecht

Wolfgang Däubler

Wolfgang Däubler
Klimaschutz und Arbeitsrecht

HSI

Hugo Sinzheimer Institut
für Arbeits- und Sozialrecht

Das HSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Band 49
HSI-Schriftenreihe

Klimaschutz und Arbeitsrecht

Wolfgang Däubler



BUND
VERLAG

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten
sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© Bund-Verlag GmbH, Emil-von-Behring-Straße 14, 60439 Frankfurt am Main, 2023

Umschlaggestaltung: A&B one Kommunikationsagentur GmbH, Berlin

Satz: Reemers Publishing Services GmbH, Krefeld

Druck: CPI books GmbH, Birkstraße 10, 25917 Leck

ISBN 978-3-7663-7366-3

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung
außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des
Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen,
Mikroverfilmungen und die Speicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

www.bund-verlag.de

Vorwort

Aus der Perspektive von Arbeitnehmer*innen ist Klimaschutz nicht erst ein Thema, seit die „sozial-ökologische Transformation“ in aller Munde ist und das Handeln der Regierungen in Europa und Deutschland prägt. Doch in Zeiten des brutal beschleunigten Klimawandels hat das Thema eine existenzielle Dimension erhalten, die sich in vielen Bereichen der Arbeitswelt intensiver niederschlägt als bisher. Damit wird auch das Arbeitsrecht zum Handlungsfeld für Klimaschutz. Und dass der Klimawandel eine enorme soziale Dimension hat und Verteilungsfragen aufwirft, dürfte inzwischen unbestritten sein. Klimaschutz wird vor diesem Hintergrund auch zur Polemisierung genutzt: Selbst ernannte Klimaskeptiker wollen sich auch die Angst um Arbeitsplatzverluste zunutze machen. Um gesellschaftliche Spaltung zu verhindern und die Demokratie in diesem Transformationsprozess zu stärken, braucht es Debatten um Klimaschutz und Mitbestimmung gerade auch im Betrieb und im Kontext von Arbeit.


Vielen Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen, den Gewerkschaften, Betriebsräten und Personalvertretungen, ist es ein Anliegen, sich aktiv einzubringen. Das zeigt sich auf den Straßen, etwa wenn die IG Metall 2019 mit Zehntausenden für „fairwandel“ demonstriert oder Ver.di im Frühjahr 2023 zusammen mit „Fridays for future“ Aktionstage zur Verkehrswende auf die Plätze und Straßen verschiedener deutscher Städte bringt. Die Frage nach den Grenzen des Streikrechts wurde in der öffentlichen Debatte sogleich gestellt. Weniger öffentliche Aufmerksamkeit erhalten alltägliche Verhandlungen in Betrieben, die Themen des Klimaschutzes und seiner Folgen betreffen.

Prof. Wolfgang Däubler, Universität Bremen, erläutert in diesem Band den rechtlichen Rahmen und die Handlungsmöglichkeiten in all diesen Bereichen des Arbeitsrechts. Er erläutert gute Beispiele aus der Praxis und übt Kritik an den Grenzen des geltenden Rechts. Das Gutachten erläutert, warum es mehr Mitbestimmungsmöglichkeiten bedarf, um dem Megathema und den damit zusammenhängenden Interessen von Arbeitnehmer*innen Rechnung zu tragen.

Auch das „Klimaschutzurteil“ des Bundesverfassungsgerichts nimmt der vorliegende Band in den Blick und fragt aus arbeitsrechtlicher Perspektive nach der Pflicht von Unternehmen, Lebensgrundlagen zu schützen. Die erst seit jüngster Zeit konkreteren Vorgaben für unternehmerisches Handeln und die neuen Ansätze der Taxonomie werden erörtert.

Wolfgang Däubler zeigt mit diesem Gutachten auf, wie Tarifverträge und das Streikrecht für das Anliegen, Klimaschutz voranzubringen, in der Praxis nutzbar gemacht werden können.

Eine anregende Lektüre wünscht



Dr. Johanna Wenckebach

Wissenschaftliche Direktorin des Hugo Sinzheimer Instituts

Inhaltsübersicht

Vorwort	5
Abkürzungsverzeichnis	15
§ 1: Klimaschützer und Arbeitnehmervertreter – zwei getrennte Welten?	19
I. Erste Impressionen	19
II. Unterschiede	22
III. Radikalere Klimaschutzaktivisten	29
IV. Erste Ansätze der Zusammenarbeit	31
V. Klimaschutz und Arbeitsrecht zusammen denken – ein Überblick	34
§ 2: Gewerkschaften, Betriebsräte und Umweltschutz – die ersten Schritte	38
I. Start auf der Höhe der Zeit	38
II. Der beschwerliche Weg zum Betrieb	39
III. Der Abschluss von Betriebsvereinbarungen	41
IV. Umweltschutz als ungeschriebener Gegenstand der Betriebsverfassung?	44
§ 3: Umweltschutz als Aufgabe des Betriebsrats – die Reform der Betriebsverfassung 2001	48
I. Einleitung	48
II. Das neue Tätigkeitsfeld	48
III. Diskursrechte, aber keine Mitbestimmung	50
IV. Zusammenarbeit mit Behörden	56
V. Nutzung von Mitbestimmungsrechten mit anderem Schwerpunkt für mehr Umwelt- und Klimaschutz	58
VI. Verbleibende Handlungsoptionen	64
§ 4: Erhaltung der Lebensgrundlagen – eine Pflicht auch für Unternehmen?	67
I. Art. 20a GG als Ausgangspunkt	67

II.	Die Kernaussagen der Klimaschutzentscheidung des BVerfG	68
III.	Klimaschutz rechtfertigt auch Eingriffe in die unternehmerische Freiheit (BVerfG)	74
IV.	Konkrete Vorgaben für das Verhalten von Unternehmen	77
V.	Anhang: Klimaklagen – eine Alternative?	90
§ 5: Kollektiv-arbeitsrechtliche Handlungsmöglichkeiten zugunsten von mehr Klimaschutz?		92
I.	Einleitung	92
II.	Tarifvertragliche Gestaltungen	93
III.	Schaffung eines Mitbestimmungsrechts für den Betriebsrat	105
IV.	Demonstrationsstreik	108
V.	Widerstandsrecht?	110
VI.	„Ziviler Ungehorsam“ im Betrieb?	110
§ 6: Arbeitsvertragsrecht und Klimaschutz		113
I.	Ökologische Analyse des Zivilrechts als Vorbild?	113
II.	Die Arbeitspflicht und ihre Grenzen im Lichte des Art. 20a GG	114
III.	Unterstützungspflichten gegenüber dem Arbeitgeber?	118
IV.	Anzeige von Missständen	119
V.	Naturkatastrophen und Entgeltzahlungspflicht	123
§ 7: Zusammenfassung und Fazit		125
I.	Zusammenfassung	125
II.	Fazit	127
Literaturverzeichnis		129

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Abkürzungsverzeichnis	15
§ 1: Klimaschützer und Arbeitnehmervertreter – zwei getrennte Welten?	19
I. Erste Impressionen	19
1. Fridays for Future	19
2. Der Kampf von Arbeitnehmervertretern	21
II. Unterschiede	22
1. Altersstruktur	22
2. Organisationsform	23
3. Der Umgang mit dem Recht	24
4. Ehrenamtsprinzip und Zeitbudget	26
5. Grenzüberschreitender oder lokaler Charakter	27
6. Neue Perspektiven oder pragmatische Erhaltung des Status quo?	28
III. Radikalere Klimaschutzaktivisten	29
1. Ende Gelände	29
2. Last Generation	29
3. Extinction Rebellion	30
4. Greenpeace	30
IV. Erste Ansätze der Zusammenarbeit	31
V. Klimaschutz und Arbeitsrecht zusammen denken – ein Überblick	34
§ 2: Gewerkschaften, Betriebsräte und Umweltschutz – die ersten Schritte	38
I. Start auf der Höhe der Zeit	38
II. Der beschwerliche Weg zum Betrieb	39
III. Der Abschluss von Betriebsvereinbarungen	41
1. Die Spitzeneinigung in der chemischen Industrie	41
2. Umsetzung durch Gesamtbetriebsvereinbarungen und Betriebsvereinbarungen	42

IV.	Umweltschutz als ungeschriebener Gegenstand der Betriebsverfassung?	44
1.	Umweltschutzbeauftragte	44
2.	Schulung und Fortbildung sowie Zeitschriftenbezug	44
3.	Die Forderung nach ökologischer Unternehmensführung	45
4.	Das DGB-Grundsatzprogramm von 1996	46
§ 3:	Umweltschutz als Aufgabe des Betriebsrats – die Reform der Betriebsverfassung 2001	48
I.	Einleitung	48
II.	Das neue Tätigkeitsfeld	48
1.	Die Grundsatzentscheidung	48
2.	Der Begriff „betrieblicher Umweltschutz“	49
3.	Umweltpolitisches Mandat und Meinungsäußerungen einzelner Betriebsratsmitglieder	49
4.	Beispiele für Vorschläge des Betriebsrats	50
III.	Diskursrechte, aber keine Mitbestimmung	50
1.	Beschaffung von Informationen	50
2.	Schulung und Fortbildung von Betriebsratsmitgliedern und Bezug einer Zeitschrift	52
3.	Diskursrechte	52
4.	Initiativen des Betriebsrats	54
5.	Praktische Irrelevanz?	54
IV.	Zusammenarbeit mit Behörden	56
1.	Die Problematik	56
2.	Differenzierung zwischen Arbeitsschutz und Umweltschutz	56
3.	Sonstige Kontakte des Betriebsrats mit der zuständigen Behörde	57
4.	Verhandlungen mit dem Arbeitgeber	57
V.	Nutzung von Mitbestimmungsrechten mit anderem Schwerpunkt für mehr Umwelt- und Klimaschutz	58
1.	Der Umwelt- und Klimaschutz als Querschnittsaufgabe	58

2.	Anwendungsfälle aus dem Bereich des § 87 Abs. 1 BetrVG	59
a)	Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb (Nr. 1)	59
b)	Gesundheitsschutz (Nr. 7)	60
c)	Verwaltung von Sozialeinrichtungen (Nr. 8)	60
d)	Entgeltfragen (Nr. 10 und 11)	61
e)	Verbesserungsvorschläge (Nr. 12)	62
3.	Anwendungsfälle bei sonstigen Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechten	62
a)	Weiterbildung (§§ 96–98 BetrVG)	62
b)	Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 BetrVG	63
c)	Geplante Betriebsänderung (§ 111 BetrVG)	63
4.	Einschaltung des Wirtschaftsausschusses	64
5.	Weitergehende Vorschläge	64
VI.	Verbleibende Handlungsoptionen	64
§ 4:	Erhaltung der Lebensgrundlagen – eine Pflicht auch für Unternehmen?	67
I.	Art. 20a GG als Ausgangspunkt	67
II.	Die Kernaussagen der Klimaschutzentscheidung des BVerfG	68
1.	Art. 20a GG als verbindliche Norm	69
2.	Übernahme der Klimaziele des Pariser Überein- kommens	69
3.	Begrenzte Spielräume des parlamentarischen Gesetzgebers	70
4.	Gebot langfristiger Reduktionsplanung zum Schutz der Freiheitsbetätigung künftiger Generationen	70
5.	Entwicklung nicht allein durch den Staat	72
6.	Vorgaben für das Verhalten von Unternehmen und Beschäftigten?	73
III.	Klimaschutz rechtfertigt auch Eingriffe in die unter- nehmerische Freiheit (BVerfG)	74
1.	Der Sachverhalt	74
2.	Rechtliche Beurteilung	75

3.	Kurze Würdigung	77
IV.	Konkrete Vorgaben für das Verhalten von Unternehmen	77
1.	Freiwilliger Verhaltenskodex und Corporate Social Responsibility (CSR)	77
2.	Die Pflicht zur sog. nichtfinanziellen Erklärung	79
	a) Die CSR-Richtlinie und ihre Umsetzung	79
	b) Die neue CSRD-Richtlinie	80
3.	Die halb-verbindliche Verpflichtung: Corporate Governance Kodex	82
4.	Umlenkung von Investitionen in umweltfreundliche Sektoren: Taxonomie-Verordnung	84
5.	Die gesellschaftsrechtliche Diskussion: Neubestimmung der Unternehmensziele im Wege der Interpretation?	85
6.	Verbindliche Vorgaben für die Unternehmen: Der Entwurf einer EU-Richtlinie zur unternehmerischen Sorgfaltspflicht in Nachhaltigkeitsbelangen – CSDD	87
7.	Zwischenfazit	89
V.	Anhang: Klimaklagen – eine Alternative?	90
§ 5:	Kollektiv-arbeitsrechtliche Handlungsmöglichkeiten zugunsten von mehr Klimaschutz?	92
I.	Einleitung	92
II.	Tarifvertragliche Gestaltungen	93
1.	Klimafreundliche Entgeltformen	93
2.	Gehört der Klima- und Umweltschutz zu den Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen?	94
3.	Tarifliche Regelungen und bestehende Gesetze	97
	a) Tarifliche Veränderungen gesetzlicher Standards als allgemeines Problem	97
	(1) Die Fragestellung	97
	(2) Das Verhältnis Tarifvertrag – Gesetz im Allgemeinen	97
	(3) Ausnahme für Gesetze zur Wahrung öffentlicher Interessen?	98
	(4) Arbeitsschutz- und Arbeitszeitrecht	99

(5) Notstandsarbeiten im Arbeitskampf	100
(6) Die Ausnahme: Zweiseitig zwingende Normen	101
b) Verbesserung des gesetzlichen Klima- und Umweltschutzes durch Tarifvertrag?	102
4. Tarifliche Regelung und Arbeitgebergrundrechte	102
5. Hindernisse für Tarifabschlüsse	104
6. Förderung von Tarifabschlüssen	105
III. Schaffung eines Mitbestimmungsrechts für den Betriebsrat	105
1. Gesetzliche Regelung?	105
2. Tarifvertragliche Regelung	107
IV. Demonstrationstreik	108
V. Widerstandsrecht?	110
VI. „Ziviler Ungehorsam“ im Betrieb?	110
§ 6: Arbeitsvertragsrecht und Klimaschutz	113
I. Ökologische Analyse des Zivilrechts als Vorbild?	113
II. Die Arbeitspflicht und ihre Grenzen im Lichte des Art. 20a GG	114
1. Pflicht zur Befolgung von Vorschriften des Klima- und Umweltrechts	114
2. Pflicht zur Leistung von Überstunden und von anderer als der vereinbarten Arbeit?	115
3. Gesetzwidrige Weisungen	116
4. Zweifelhafte Fälle	117
III. Unterstützungspflichten gegenüber dem Arbeitgeber?	118
IV. Anzeige von Missständen	119
1. Die überkommenen Grundsätze	119
2. Das Hinweisgeberschutzgesetz	121
V. Naturkatastrophen und Entgeltzahlungspflicht	123
§ 7: Zusammenfassung und Fazit	125
I. Zusammenfassung	125
II. Fazit	127
Literaturverzeichnis	129

Abkürzungsverzeichnis

ABl	Amtsblatt
Abs.	Absatz
AG	Die Aktiengesellschaft (Jahr und Seite)
AiB	Arbeitsrecht im Betrieb (Heft, Jahr und Seite)
AktG	Aktiengesetz
Anm.	Anmerkung
AP	Arbeitsrechtliche Praxis (Entscheidungssammlung)
ArbG	Arbeitsgericht
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
AuR	Arbeit und Recht (Jahr und Seite)
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAnz	Bundesanzeiger
BB	Betriebs-Berater (Jahr und Seite)
Begr.	Begründer
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI	Bundesgesetzblatt (Teil und Seite)
BGH	Bundesgerichtshof
BImSchG	Bundesimmissionsschutzgesetz
BT-Drucks.	Bundestags-Drucksache
BüGembeteilG	Gesetz über die Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern sowie Gemeinden an Windparks (Mecklenburg-Vorpommern)
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts (Band und Seite)
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
CSR	Corporate Social Responsibility (Sozial verantwortliche Unternehmensführung)
DB	Der Betrieb (Jahr und Seite)
Ders.	Derselbe
DKW	Däubler/Klebe/Wedde (s. Literaturverzeichnis)
DStR	Deutsches Steuerrecht (Jahr und Seite)
EBR	Europäischer Betriebsrat
EGMR	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte
Einl.	Einleitung
ErfK	Erfurter Kommentar (s. Literaturverzeichnis unter Müller-Glöge/Preis/Schmidt)

ESG	Ecological Social Governance
EuGRZ	Europäische Grundrechte-Zeitschrift (Jahr und Seite)
FS	Festschrift
GeschGehG	Geschäftsgeheimnisgesetz
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz
GK-BetrVG	Gemeinschaftskommentar zum BetrVG (s. Literaturverzeichnis unter Wiese, Günther u.a.)
GMH	Gewerkschaftliche Monatshefte (Jahr und Seite)
Grundl.	Grundlagen
HaKo	Handkommentar
HGB	Handelsgesetzbuch
Hrsg.	Herausgeber
IG Metall	Industriegewerkschaft Metall
IGBCE	Industriegewerkschaft Bergbau – Chemie – Energie
ILO	International Labour Organization (= Internationale Arbeitsorganisation)
JW	Juristische Wochenschrift (Jahr und Seite)
JZ	Juristen-Zeitung (Jahr und Seite)
KlimaRZ	Zeitschrift für materielles und prozessuales Klimarecht (Jahr und Seite)
KlimR	Klima und Recht (Jahr und Seite)
KONZERN	Der Konzern (Jahr und Seite)
KrWG	Kreislaufwirtschaftsgesetz
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LAGE	Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte (Sammlung)
LG	Landgericht
LkSG	Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
LRTV	Lohnrahmentarifvertrag
NJW	Neue Juristische Wochenschrift (Jahr und Seite)
NVwZ	Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht (Jahr und Seite)
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (Jahr und Seite)
NZA-RR	NZA-Rechtsprechungs-Report (Jahr und Seite)
NZG	Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht (Jahr und Seite)
RdA	Recht der Arbeit (Jahr und Seite)
Red.	Redaktion
Rn.	Randnummer
SR	Soziales Recht (Jahr und Seite)
SÜG	Sicherheitsüberprüfungsgesetz
TVG	Tarifvertragsgesetz
Tz.	Textziffer
UIG	Umweltinformationsgesetz

VCI	Verband der chemischen Industrie
VG	Verwaltungsgericht
VGH	Verwaltungsgerichtshof
WHG	Wasserhaushaltsgesetz
WSI-Mitt.	Mitteilungen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (Jahr und Seite)
ZGR	Zeitschrift für Gesellschaftsrecht (Jahr und Seite)
ZHR	Zeitschrift für das Gesamte Handelsrecht (Band, Jahr und Seite)
ZUR	Zeitschrift für Umweltrecht (Jahr und Seite)

§ 1: Klimaschützer und Arbeitnehmervertreter – zwei getrennte Welten?

I. Erste Impressionen

1. Fridays for Future

Die Bewegung „Fridays for Future“ hat am 23. September 2022 erneut einen sog. Klimastreik durchgeführt. An ihm nahmen zehntausende Menschen in Berlin sowie Hunderttausende in ganz Deutschland auf über 250 angemeldeten Demonstrationen teil.¹ Zugrunde lag ein Aufruf mit der Überschrift „Fürs Klima und die Gerechtigkeit! Erneuerbare statt Fracking, Kohle und Atom!“ Die wichtigsten Aussagen seien hier kurz wiedergegeben:

- Wenn es nicht gelingt, die Erderhitzung auf 1,5 Grad zu begrenzen, droht eine Klimakatastrophe, die nicht mehr aufzuhalten ist.
- Offiziell will die Ampel-Regierung das 1,5-Grad-Limit einhalten, aber das Klimaschutz-Sofortprogramm ist aufgeschoben. Beim Verkehr blockiert die FDP; „Klima-Kanzler“ Olaf Scholz setzt immer noch auf Investitionen in fossile Energien.
- Teile von Regierung und Opposition trommeln für die alten Klima-Killer: Fracking, Kohle- und Atomkraft sollen das ausbleibende russische Gas ersetzen und Energiepreise eindämmen.
- Wir müssen schneller und konsequenter aus Kohle, Gas, Öl und Atomkraft aussteigen und naturverträglich auf Erneuerbare Energien setzen.
- Wir benötigen eine grundlegende Verkehrswende ...
- In der Energiekrise müssen Menschen mit niedrigem Einkommen gezielt entlastet werden.
- Länder des Globalen Südens, die am meisten unter der Erderhitzung leiden, müssen wir viel stärker bei der Bewältigung der Klimakrise unterstützen.

Der „Streikaufruf“ richtete sich an Schüler, Studenten und Arbeitnehmer. Er wurde von zahlreichen Organisationen der Zivilgesellschaft von attac über

1 Nach Angaben des Bündnisses Klimastreik, www.klimastreik.org/rueckblick (zuletzt aufgerufen am 15.3.2023).

Greenpeace, Naturfreundejugend und GLS-Bank bis hin zu Oxfam und Pax Christi unterstützt. Gewerkschaften und politische Parteien fanden sich nicht unter den dokumentierten Unterstützern; ob sie gefragt wurden, war nicht zu ermitteln. Allerdings gab der Grünen-Abgeordnete und frühere ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske in einer Pressekonferenz der Hoffnung Ausdruck, dass sich „Fridays for Future“ „von einer Schülerbewegung zu einer gesellschaftlichen Bewegung“ ausweite; das Anliegen der jungen Leute „verdient unser aller Unterstützung“. Die stellvertretende Ratsvorsitzende der EKD, Annette Kurschus, betonte, ihre Kirche stelle sich ausdrücklich an die Seite der Jugendlichen. Sie habe bereits in Gottesdiensten zu einer Beteiligung aufgerufen und werde am Freitag auch mit Glockengeläut auf die Klimaaktionen aufmerksam machen.

In zahlreichen anderen Ländern fanden gleichzeitig vergleichbare Aktionen statt; die Rede ist von 2000 Städten in 129 Ländern. An diesen Demonstrationen haben sich mehrere Millionen Menschen beteiligt.

Die genannten Zahlen bleiben erheblich hinter dem zurück, was im Jahre 2019, d.h. vor Beginn der Corona-Pandemie, möglich war.²

Am Freitag, 20. September 2019 hatten weltweite Aktionen stattgefunden, über die in der „Frankfurter Rundschau“ wie folgt berichtet wurde:

„Rund um den Globus sind am Freitag Millionen Menschen dem Aufruf zu einem weltweiten Klimastreik gefolgt. Die Demonstrationen starteten auf kleinen Inseln im Pazifik und Australien, sie setzten sich dann über Asien, Afrika und Europa fort und sollten später Nord- und Südamerika erreichen. In Deutschland folgten nach Angaben der Veranstalter rund 1,4 Millionen Menschen dem Demo-Aufruf der Kampagne Friday for Future. Getragen werden die weltweiten Aktionen vor allem von Schülern und Studenten. Allein in Berlin forderten 270.000 Demonstranten ein stärkeres Engagement für den Klimaschutz, in Hamburg gingen 100.000 Menschen auf die Straße.“³

Weiter wird berichtet, es sei zu Protestzügen mit Tausenden Teilnehmern in praktisch allen deutschen Städten von Dresden und Erfurt bis Dortmund und Kiel gekommen. Selbst in kleineren Orten wie Buxtehude in Niedersachsen oder Speyer in Rheinland-Pfalz hätten jeweils rund 1.000 Menschen protestiert.⁴ Ziel war damals wie heute, dass das Pariser Klimaabkommen aus dem

2 Frankfurter Rundschau vom 21.9.2019, Klimastreik: Millionen Menschen gehen weltweit für Fridays for Future auf die Straße, <https://www.fr.de/politik/klimastreik-demos-freitag-2019-2019-millionen-fridays-future-zr-13012060.html> (zuletzt aufgerufen am 15.3.2023).

3 Frankfurter Rundschau vom 21.9.2019, a.a.O.

4 Frankfurter Rundschau vom 21.9.2019, a.a.O.

Jahr 2016 eingehalten wird: Die globale Erhitzung soll bei „deutlich unter 2 Grad“, möglichst bei 1,5 Grad gestoppt werden.

2. Der Kampf von Arbeitnehmervertretern

Auch die Gewerkschaften rufen erfolgreich zu Demonstrationen auf. Am 1. Mai 2022 beteiligten sich über 200.000 Menschen an insgesamt rund 400 Veranstaltungen.⁵ Am 13. März 2022 demonstrierten auf Einladung des DGB 125.000 Menschen in Berlin, Frankfurt/Main, Leipzig, Stuttgart und Hamburg „für ein Europa des Friedens, der Solidarität und der Abrüstung.“⁶ Geht man zurück in die Geschichte, erreichten die Demonstrationen und Arbeitsniederlegungen im Jahr 1952, die die Verabschiedung des damaligen Betriebsverfassungsgesetzes verhindern wollten, weit darüber hinaus gehende Dimensionen.⁷

Aus der jüngeren Vergangenheit sind insbesondere Auseinandersetzungen von Interesse, die mit dem Übergang zur E-Mobilität zusammenhängen und die zu einem Verlust von Arbeitsplätzen insbesondere bei Automobilzulieferern führen. Als Beispiel sei der Reifenproduzent Continental herausgegriffen, der aus diesem Anlass in den Jahren 2019/2020 weltweit 30.000 Arbeitsplätze, davon 13.000 in Deutschland, abbauen wollte. Betroffen war u. a. auch das Werk in Babenhausen (bei Darmstadt), wo aufgrund einer Entscheidung des Continental-Aufsichtsrats aus dem Jahre 2019 die Produktion bis 2025 eingestellt werden sollte. Von 3.400 Beschäftigten sollten 2.600 ihren Arbeitsplatz verlieren. Die Entwicklungsarbeiten sollten innerhalb von zwei Jahren (gerechnet ab 2019) zur Hälfte an alternative Standorte verlagert werden.⁸

Die Belegschaft wehrte sich. Es fand eine Protestkundgebung statt, der zahlreiche weitere Aktionen folgten. Als der Aufsichtsrat in Babenhausen tagte, wurde er mit einem „Schweigespalier“ empfangen. Ein „Aktionsworkshop“ diskutierte mögliche weitere Aktionen; es kam zur Gründung eines regionalen Aktionsbündnisses und u.a. zu einem Autokorso. Als der Standortleiter auf einer Betriebsversammlung die Pläne im Einzelnen präsentieren wollte, kehren ihm die Betroffenen den Rücken zu und halten Schilder hoch: „Nicht mit uns“. Gut ein Jahr nach Verkündung des Beschlusses begannen Verhandlungen über Interes-

5 DGB, 1. Mai 2023: UNGEBROCHEN SOLIDARISCH, <https://www.dgb.de/erster-mai-tag-der-arbeit#uuid-fc685610-9c94-11ed-89c5-001a4a160123> (zuletzt aufgerufen am 15.3.2023).

6 DGB, Großdemos für den Frieden, www.dgb.de/themen/++co++44738a14-9fa3-11ec-b8b1-001a4a160123 (zuletzt aufgerufen am 15.3.2023).

7 Zahlenangaben bei Däubler/Kittner, Geschichte und Zukunft der Betriebsverfassung, § 24 (S. 362ff.).

8 Hier und zum Folgenden die Mitteilungen in IG Metall Geschäftsstelle Darmstadt (Hrsg.), Continental Babenhausen. Der Kampf um den Zukunfts- und Sozialtarifvertrag 2019–2021, Darmstadt 2021.

senausgleich und Sozialplan. Allerdings wird nicht der Weg über die Betriebsverfassung beschritten; vielmehr wird eine Tarifkommission gebildet, die einen weitreichenden Vorschlag für einen „Sozialtarifvertrag“ überreicht. Er enthält hohe Abfindungssummen, sieht aber keine Alternative zur Schließung vor. Nach einer „Arbeitskampfschulung“ findet ein erster Warnstreik über drei Stunden, 6 Tage später ein zweiter Warnstreik über 9 Stunden und schließlich ein dritter Warnstreik über 24 Stunden statt. Dies bringt Bewegung in die Verhandlungen. Im Januar 2021 kommt es zu einem Sozialtarifvertrag. Wichtigste Punkte:

- Der Standort Babenhausen bleibt mindestens bis Ende 2028 erhalten. Ende 2025, also zu dem Zeitpunkt, zu dem das Werk geschlossen werden sollte, verbleiben noch 434 unbefristet Beschäftigte im Werk, in anderen Bereichen 666 Arbeitnehmer.
- Betriebsbedingte Kündigungen sind bis Ende 2022 ausgeschlossen. Bis Ende 2024 sind sie ausnahmsweise als letztes Mittel möglich.
- Es werden zwei „Zukunftsprojekte“ gebildet, bei denen es insbesondere darum geht, unter aktiver Beteiligung der Belegschaft neue Produkte und Geschäftsfelder zu entwickeln. Auch soll die Ansiedlung anderer Unternehmen gefördert werden, die eine Anschlussbeschäftigung ermöglichen.
- Wer seinen Arbeitsplatz verliert, kann in eine Transfergesellschaft wechseln; das Transferferkurzarbeitergeld wird auf 80 bzw. 87 % (bei unterhaltsberechtigten Kindern) aufgestockt.
- Abfindungszahlungen werden (erst) bei 200.000 Euro gedeckelt.

In einer Abstimmung wurde der so fixierte Kompromiss von 74 % der im Betrieb tätigen IG Metall-Mitglieder akzeptiert.

Die Auseinandersetzung hatte verbreiteter Einschätzung nach Vorbildcharakter für andere Niederlassungen von Continental. Verglichen mit Auseinandersetzungen in anderen Konzernen handelt es sich um ein eher positives Beispiel, da die Belegschaft Gegenwehr praktizierte und Verbesserungen erreichte. Allerdings ist für außenstehende Beobachter nicht recht erkennbar, weshalb nicht länger gestreikt wurde, um ein weitergehendes Ergebnis zu erzielen.

II. Unterschiede

1. Altersstruktur

Zu „Fridays for Future“ gehören im Wesentlichen Schüler und Studenten. Aktiv wird hier die jüngere Generation, der man immer wieder (wenn auch zu Unrecht) nachsagt, sich nicht für politische Ziele zu interessieren. Belegschaft

ten haben im Gegensatz dazu nicht selten ein Durchschnittsalter von 45 bis 50 Jahren (oder darüber); aufgrund der demographischen Entwicklung sind diejenigen besonders stark vertreten, die in den nächsten 5 bis 10 Jahren das Rentenalter erreichen werden. Dieser Trend verstärkt sich noch, wenn man ausschließlich die Gewerkschaftsmitglieder betrachtet: Nach einer Untersuchung des Instituts der Deutschen Wirtschaft aus dem Jahr 2014 betrug der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder an den Belegschaften in der Altersgruppe zwischen 16 und 30 Jahren nur 9,6 %, während er sich bei der Altersgruppe von 41 bis 50 Jahren auf 18,8 % und in der Altersgruppe von 51 bis 65 Jahren auf 18,4 % belief.⁹

2. Organisationsform

„Fridays for Future“ ist eine Organisation, die keine festgefügte Struktur besitzt. Auch bei den regionalen Gruppen gibt es keinen Vorstand und keinen Geschäftsführer oder formellen Sprecher. Wenn bestimmte Personen wie Luisa Neubauer oder Carla Reemtsma in der überregionalen Öffentlichkeit bekannt werden, so ist dies Folge ihrer Sachkunde und ihres Auftretens insbesondere bei Talkshows und als Rednerinnen auf Demonstrationen. Dasselbe kann mit anderen besonders Aktiven auf lokaler Ebene geschehen.

Informelle Organisationen haben den Nachteil, dass sie bei deutlich nachlassender Motivation aller Beteiligten jede Handlungsmöglichkeit verlieren, ja sich gewissermaßen in Nichts auflösen können. Dies ist trotz der Erschwernisse durch die Pandemie nicht geschehen. Zwar konnte man zeitweise nicht mehr oder jedenfalls nicht mehr in der gewohnten Form demonstrieren; auch Treffen der besonders Engagierten waren nur unter schwierigen Bedingungen möglich. Dennoch hat in vielen Gruppen der Zusammenhalt nicht gelitten; auch kommen immer wieder neue Engagierte hinzu. Dies ist in erster Linie damit zu erklären, dass in der Zwischenzeit die Probleme des Klimaschutzes nicht geringer, sondern eher größer geworden sind, und dies auch den Beteiligten bewusst ist.

Eine informelle Struktur hat außerdem den Vorzug, dass Einzelne oder kleine Gruppen neue Ideen einbringen und dafür unschwer Zustimmung finden können. Es gibt keine zu wahren Kompetenzbereiche wichtiger Personen. Auch besteht inhaltlich nur eine Bindung an einen recht weiten Rahmen, was abweichende Meinungen, insbesondere bei der Durchführung konkreter Aktionen nicht ausschließt.

9 Institut der deutschen Wirtschaft, Gewerkschaftsspiegel Nr. 3/2017.

Die Gewerkschaft verfügt demgegenüber über eine ähnliche Struktur wie ein Verein mit wohl definierten Zuständigkeiten einzelner Funktionsträger (wie sie im Übrigen auch den traditionellen Industriebetrieb auszeichnen). Die Beschlusslage der Organisation ist grundsätzlich für das Verhalten maßgebend, doch gibt es bisweilen auch hier die eine oder andere Interpretationsmöglichkeit. Tritt jemand als „Sprecher“ in Erscheinung, so deshalb, weil er eine Vorstandsposition bekleidet oder – auf lokaler Ebene – als Betreuer eines bestimmten Unternehmens in Erscheinung tritt. Unkonventionelle Ideen haben es schwer, weil viele Beteiligte an vorgegebenen Regeln orientiert sind. Auseinandersetzungen mit der Arbeitgeberseite schöpfen häufig das vorhandene Druckpotential nicht aus, weil man in der „Zeit danach“ ja wieder einigermaßen ordentlich zusammenarbeiten will.¹⁰ Nur bei Gefährdung der betrieblichen Existenz kann es anders sein, doch zeigt das Beispiel Babenhausen, dass man sich auch dann nicht so ohne weiteres aus überkommenen Verhaltensmustern löst.

3. Der Umgang mit dem Recht

Wenn Schüler am Freitag während der Unterrichtszeit demonstrieren, so verletzen sie ihre Pflicht, am Unterricht teilzunehmen; sie „schwänzen“ die Schule. Auch Eltern oder andere Sorgeberechtigte sind gehalten, für die Erfüllung der Schulpflicht zu sorgen. Bei älteren Schülern, die dieser nicht mehr unterliegen, liegt zumindest eine Verletzung der Pflichten gegenüber der Schule vor. Schüler können mit Sanktionen belegt werden, die z. B. in „Nachsitzen“, im Wiederholungsfalle in einem förmlichen „Verweis“ bestehen können. Gegen Eltern kann nach Maßgabe des jeweiligen Landesschulgesetzes ein Bußgeld verhängt werden.

In der Praxis haben diese rechtlichen Gesichtspunkte eine sehr geringe Rolle gespielt.¹¹ Nur die Kultusminister einiger weniger Bundesländer haben auf diese Sanktionen hingewiesen. Auch dabei ergaben sich meist keine Konsequenzen. Als die baden-württembergische Kultusministerin Eisenmann eine entsprechende Erklärung abgegeben hatte, verhängte die Stadt Mannheim Bußgelder, nahm ihre Entscheidung aber wegen der heftigen öffentlichen Kritik

10 Kleines Beispiel aus der Praxis. Während eines Warnstreiks wird in einer Rundfunkanstalt immer das Programm einer anderen Rundfunkanstalt übernommen, so dass der Streik leerläuft (aber die Arbeitgeberseite Lohnkosten spart). Der Vorschlag, doch vielleicht dem Sender den Strom abzudrehen, wurde mit großer Verwunderung zur Kenntnis genommen. Die Kollegen in der „Energiezentrale“ hatte man nie in einen Streik einbezogen. Auch wartete man jeden Morgen geduldig auf die schriftliche Genehmigung der Gewerkschaft, an dem fraglichen Tag einen Warnstreik durchführen zu dürfen; sie wurde nicht als Selbstverständlichkeit angesehen.

11 Hierzu und zum Folgenden: Frankfurter Rundschau vom 21.9.2019, Klimastreik: Millionen Menschen gehen weltweit für Fridays for Future auf die Straße, www.fr.de/politik/klimastreik-demos-freitag-2092019-millions-fridays-future-zr-13012060.html (zuletzt aufgerufen am 15.3.2023).

wieder zurück. Auch eine „Warnung“ des bayerischen Kultusministers Piazzolo, während der Unterrichtszeit „für Fridays for Future zu demonstrieren“, war recht fruchtlos: Da die Entscheidung über Verhängung von Sanktionen bei den Schulleitern lag, geschah meist wenig bis gar nichts. Verschiedentlich wird auch berichtet, dass die „Sanktion“ darin bestand, dass die demonstrierenden Schüler im Fach Gemeinschaftskunde über die Ziele der Bewegung berichten mussten. Auch gibt es die These, dass die Demonstration nur ein anderer „Lernort“ als das Schulgebäude sei und die dort vermittelten Erkenntnisse und Erfahrungen einen vergleichbaren Bildungswert wie andere Unterrichtsinhalte hätten, so dass die Verhängung von Sanktionen unverhältnismäßig sei.

Würden effektiv Sanktionen verhängt, wäre eine verbreitete Missbilligung in der Öffentlichkeit zu erwarten. Dies würde der Bewegung „Fridays for Future“ weiteren Rückhalt verschaffen und die öffentliche Aufmerksamkeit noch mehr auf das Klimaproblem lenken, was die Gegner von „Fridays for Future“ vermutlich erkannt haben. Die Schulautoritäten werden in ein Dilemma gebracht, aus dem sie nur durch stillschweigende Duldung halbwegs ungeschoren wieder herauskommen.

Die Situation von Beschäftigten in den Betrieben und Dienststellen ist eine andere. Soweit sie sich den Demonstrationen während ihrer Arbeitszeit anschließen, würden auch sie formal eine Pflichtverletzung begehen.¹² Die Gefahr, dass dies Sanktionen wie eine Abmahnung oder im Wiederholungsfalle eine verhaltensbedingte Kündigung zur Folge haben könnte, ist höher als bei den Schülern: Ihr Verhalten wäre in ihrem konkreten Umfeld ein eher ungewöhnliches, es sei denn, eine ganze Belegschaft würde sich einer Demonstration anschließen (was nach Kenntnis des Verfassers bisher noch nie der Fall war). Auch steht für Arbeitnehmer bei drohenden Abmahnungen und Kündigungen sehr viel mehr auf dem Spiel; wer an seinem Arbeitsplatz Schwierigkeiten mit Vorgesetzten bekommt oder gar seinen Arbeitsplatz verliert, ist ungleich stärker betroffen als ein Schüler, dessen Eltern ein Bußgeld bezahlen müssen. Dazu kommt, dass man in der Öffentlichkeit eher Verständnis für „Schule-Schwänzen“ als für einen „wilden Streik“ hat, so dass trotz des identischen Zielles Sanktionen von der Öffentlichkeit eher toleriert würden. Soweit es Fälle gab, in denen Arbeitnehmer an Freitagen mitdemonstrieren wollten, haben sie von den Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeit Gebrauch gemacht und zunächst ausgestempelt oder einen Tag Urlaub genommen. Dies bremst selbstredend ein Zusammengehen, worauf noch zurückzukommen ist. Das rechtlich korrekte Verhalten entspricht überdies einer Tradition der deutschen Gewerkschaftsbewegung: Es gibt nur wenige (und recht weit zurückliegende) Beispiele

12 Zur möglichen Rechtfertigung durch das Recht auf Demonstrationstreik s. unten § 5 IV.

le, in denen bei Streikaktionen die rechtliche Zulässigkeit keine Rolle gespielt hat. Zu denken ist etwa an den Generalstreik vom 12. November 1948¹³ oder an die Septemberstreiks 1969;¹⁴ auch die Aktion von Piloten und Flugbegleitern im Jahr 2016, die sich reihenweise krankgemeldet hatten, ist möglicherweise hier einzuordnen.¹⁵ In allen anderen Fällen wurde das geltende Recht strikt beachtet. Dabei wird kaum berücksichtigt, dass Sanktionen so gut wie nie drohen, wenn nicht nur einzelne Personen, sondern ganze Belegschaften einem Aufruf zur Arbeitsniederlegung folgen.

4. Ehrenamtsprinzip und Zeitbudget

Wer bei „Fridays for Future“ mitarbeitet oder mitdemonstriert, ist nicht gegen Entgelt unterwegs. Das Engagement ist ehrenamtlich. Dies gilt auch für Personen, die etwa durch Vorbereitung von Aktionen einen großen Teil ihrer Arbeitskraft dort einbringen. Dies stellt in unserer auf „Profit“ und „Ertrag“ ausgerichteten Gesellschaft eine bemerkenswerte Ausnahme dar, die die Glaubwürdigkeit des Engagements zusätzlich unterstreicht. Allerdings ist in diesem Prinzip zugleich eine Restriktion verborgen: Nur wer seinen Lebensunterhalt durch das Einkommen von Angehörigen oder (ganz im Ausnahmefall) durch eigenes Vermögen bestreiten kann, wird sich ein solches Engagement leisten können.

Auch die Tätigkeit als Betriebsrat besitzt aufgrund der Vorschrift des § 37 Abs. 1 BetrVG „ehrenamtlichen“ Charakter. Allerdings besteht die Ehrenamtlichkeit nur darin, dass die Aktiven keine wirtschaftlichen Nachteile erleiden dürfen. Der Einzelne behält sein Gehalt, wenn er während der Arbeitszeit Betriebsratsaufgaben erfüllt. Soweit diese in seiner Freizeit liegen, erhält er grundsätzlich eine Zeitgutschrift, notfalls eine Abgeltung. Nach § 38 Abs. 1 BetrVG ist in Betrieben von 200 bis 500 Arbeitnehmern ein Betriebsratsmitglied von der Arbeit freigestellt; mit der Größe des Betriebes erhöht sich die Zahl der Freistellungen. Gleichzeitig sind Betriebsräte mit einer Unzahl von Aufgaben konfrontiert – insbesondere dann, wenn sie ihr Amt ernst nehmen, sich um Anliegen der Beschäftigten kümmern und nicht einfach die Arbeitgeberpositionen übernehmen. Dabei kommen die unterschiedlichsten Anforderungen auf den Einzelnen zu, die Kenntnisse auf zahlreichen Gebieten vom Kündigungsschutz über die Bilanzkunde bis hin zur Suchtprävention und zum Überwachungspotential moderner IT-Systeme voraussetzen. Dies hat häufig

13 Dazu Beier, Der Generalstreik vom 12.11.1948, Frankfurt a.M./Köln 1975.

14 Dazu Däubler, in: Däubler (Hrsg.), Arbeitskampfrecht, 4. Aufl., Baden-Baden 2018, § 8 Rn. 53 ff.

15 Dazu aus Arbeitgebersicht Beckerle/Stolzenberg, NZA 2016, 1313.

nicht nur inoffizielle Überstunden,¹⁶ sondern auch das verständliche Bedürfnis zur Folge, sich nicht noch mehr Aufgaben aufzuladen. Dem fällt dann bisweilen auch ein Engagement für mehr Klimaschutz zum Opfer.¹⁷

Hauptamtliche Mitarbeiter der Gewerkschaften befinden sich in einer ähnlichen Arbeitssituation. Der Rückgang der Mitgliederzahlen führt zu Einnahmeausfällen und zu einem allmählichen Abbau von Personal. Die Verbleibenden sind dann mit sehr vielfältigen Aufgaben belastet, die sich nicht immer spontan bewältigen lassen. Auch müssen sie sich stärker als Betriebsräte immer mehr mit antigewerkschaftlichen Vorbehalten und Vorurteilen auseinandersetzen, was Energien bindet. Auch hier bleibt – vermeintlich oder tatsächlich – wenig Zeit für die Übernahme neuer Aufgaben. Die Anforderungen des Alltags führen dazu, dass keine grundsätzlichen Veränderungen in den Prioritäten erwogen werden.

Arbeitnehmer ohne besondere Funktionen haben ihren normalen Arbeitstag, der je nach familiärer Situation gleichfalls nur wenig Spielraum für neue Aktivitäten lässt.

5. Grenzüberschreitender oder lokaler Charakter

„Fridays for Future“ ist eine internationale Bewegung, ähnlich weltumspannend wie die Probleme, um die es geht. Es gibt ersichtlich in vielen Ländern junge Leute, die sich um ihre und unsere Zukunft kümmern (und die ihrem Geldbeutel eine sekundäre Rolle zuweisen). Sie engagieren sich für Ziele, die nicht nur sie selbst, sondern auch andere betreffen. Das schafft für alle Beteiligten ein großes Stück Sicherheit und Geborgenheit; auch in New York, Toronto, Kapstadt oder Djakarta wird der/die Einzelne Gleichgesinnte finden, ebenso natürlich in Paris, Madrid oder Dublin. Mit welchen Mitteln man die gemeinsamen Ziele verfolgt, wird sicherlich verschieden sein; aber in der Sache selbst besteht Einigkeit.

Auch die Arbeiterbewegung war in ihren Anfängen international, wie nicht allein das Lied von der „Internationale“ dokumentiert. Auch heute gibt es einen Europäischen und einen Internationalen Gewerkschaftsbund, und es gibt Europäische Betriebsräte. Dennoch spielt die grenzüberschreitende Dimension in der Praxis eine vergleichsweise geringe Rolle; gemeinsame Aktionen mit aus-

16 Fraunhofer IAO, Betriebsratsarbeit in Zeiten zunehmender Flexibilisierung, Presseinformation v. 14.1.2019; zur Arbeitsbelastung in der Zeit der Covid-Pandemie: Behrens/Brehmer, Betriebs- und Personalratsarbeit in Zeiten der Covid-Pandemie, WSI-Report Nr. 75, die Belastung betonend: Gesetzentwurf der Bundesregierung zum BetrVG-Reformgesetz v. 2.4.2001, BT-Drs. 14/5741 S. 28.

17 Europäischer Gewerkschaftsbund, Ein Leitfaden für Gewerkschafter, S. 41.

ländischen Interessenvertretern sind die absolute Ausnahme. An einem und demselben Tag in 50 oder 100 Ländern für vergleichbare Ziele zu demonstrieren, ist zwar kraft Tradition am 1. Mai möglich. Bei anderen Gegenwartsproblemen würde dies die gewerkschaftlichen Möglichkeiten bei weitem übersteigen.

6. Neue Perspektiven oder pragmatische Erhaltung des Status quo?

Die drohende Klimakatastrophe lässt sich anders als die Entwicklung einer kapitalistischen Marktwirtschaft wissenschaftlich belegen; es reicht eine Auswertung der Berichte des Weltklimarats. Dies bringt die Adressaten, insbesondere Regierungsvertreter, aber auch Unternehmensvorstände in erhebliche Erklärungsnot. Der Forderungen der Klimaschützer können sie wenig entgegensetzen, wenn diese wirklich Durchblick durch die sich nicht spontan erschließenden Vorgänge des Klimawandels haben. Bisweilen erinnert die Diskussionssituation an die Anfänge der 68er Studentenbewegung, die sich gegen die Ausgrenzung bestimmter Inhalte aus dem vermittelten Lehrstoff wandte. Manchmal versuchen Klimaschützer, eine konkrete Utopie für klimaverträgliche und soziale Lebensformen zu entwickeln – ein ungewöhnliches, aber Interesse erweckendes Unterfangen in einer Zeit, wo die sonstige Diskussion durch „verblüffende Phantasielosigkeit“¹⁸ geprägt ist.

Gewerkschaften wie Betriebsräte sind mit der Bewältigung ihrer Alltagsprobleme so sehr belastet, dass ein Denken an grundlegendere Alternativen zum Status quo sehr selten in Betracht kommt und auch dann folgenlos bleibt. Hinzu kommt, dass insbesondere viele Entscheidungsträger davon ausgehen, man dürfe auf keinen Fall in den Ruf eines „Radikalen“ oder eines „Systemveränders“ kommen; das verringere drastisch die Durchsetzungsmöglichkeiten bei Alltagsproblemen. Selbst wenig radikale Formulierungen wie „Wir sind da, wir sind laut, weil ihr uns die Zukunft klaut“ sind allenfalls bei der Gewerkschafts-Jugend, sonst aber nicht zu erwarten. Erst recht wird man in den Reden der gewerkschaftlichen Entscheidungsträger keine Formulierungen wie bei Greta Thunberg finden, die u.a. schreibt:

„Unsere sogenannten Führungskräfte glauben immer noch, sie könnten mit der Physik und den Naturgesetzen verhandeln. Sie sprechen mit Blumen und Wäldern in der Sprache von US-Dollars und kurzfristiger Wirtschaftspolitik. Sie halten ihre Vierteljahresbilanzen

18 Neubauer/Repenning, Vom Ende der Klimakrise, Stuttgart 2019, S. 77.

hoch, um Wildtiere zu beeindrucken. Sie lesen den Meereswellen Börsenberichte vor wie Narren.“¹⁹

Wie immer man dies inhaltlich einschätzt – von „sogenannten Führungskräften“ zu sprechen, signalisiert wie der ganze Text große Distanz zu den Entscheidungsträgern. Genau dies findet sich im gewerkschaftlichen Diskurs nicht, denn auch die Entscheidungsträger gehören doch zu „unserer Gesellschaft“ und „unserer freiheitlichen Ordnung“. Nur: Wer von den Jungen wird sich dafür wohl begeistern können?

III. Radikalere Klimaschutzaktivisten

Eine Reihe kleinerer Gruppen geht über die Demonstrationen von „Fridays for Future“ hinaus und praktiziert insbesondere zivilen Widerstand. Zu ihnen existieren – verständlicherweise – keine Entsprechungen im gewerkschaftlichen Bereich.

1. Ende Gelände

Seinem Selbstverständnis nach ist „Ende Gelände“ ein „Bündnis von Menschen aus vielen verschiedenen sozialen Bewegungen“. Sie praktiziert jährlich mindestens eine Großaktion, die sich in den Jahren 2015 bis 2020 ausschließlich gegen Braunkohleabbau und Kohlekraftwerke richtete. Die Zahl der Teilnehmer variierte zwischen 1.500 und 5.500. Der zivile Ungehorsam zeigt sich insbesondere in dem Blockieren von Transporten. In den Verlautbarungen werden Umweltfragen mit Kapitalismuskritik verbunden.²⁰

2. Last Generation

Die Gruppe „Letzte Generation“ wurde zuerst durch einen Hungerstreik bekannt, den sie vom 30. August 2021 bis 25. September 2021 im Berliner Regierungsviertel durchführte. Auf diesem Wege sollten Gespräche mit den drei Kanzlerkandidaten über deren Klimapolitik erreicht werden. Mit dem Namen soll daran erinnert werden, dass es sich um die letzte Generation handelt, die eine Klimakatastrophe noch verhindern kann. In der Zwischenzeit praktizieren sie zahlreiche Formen des zivilen Ungehorsams; sie blockieren u.a. Zu-

19 Der Freitag, 20. Oktober 2022, S. 15.

20 Die Angaben wurden folgenden Internet-Auftritten entnommen: www.ende-gelaende.org/ueber-uns/; <https://de-de.facebook.com/BaggerStoppen/> und https://de.wikipedia.org/wiki/Ende_Gelände (zuletzt aufgerufen am 28.10.2022).

fahrtsstraßen zu Flughäfen und Verkehrsknotenpunkten; am 24. November 2022 wurde der Flughafen Berlin-Brandenburg insgesamt vorübergehend lahmgelegt, da sich Aktive der „Letzten Generation“ auf die Start- und Landebahn setzten. Thomas Haldenwang, der Präsident des Bundessamtes für Verfassungsschutz, missbilligte die begangenen strafbaren Handlungen, sieht aber keinerlei Anhaltspunkte für einen gegen die Verfassung gerichteten Extremismus.²¹ Die Aktionsgruppe wird von dem kalifornischen Climate Emergency Fund finanziell unterstützt, den die Philanthropen Aileen Getty, Rory Kennedy und Trevor Neilson gegründet haben.²² Die Aktionen der „Letzten Generation“, die in der Zwischenzeit sehr zahlreich geworden sind, haben den Nachteil, dass sich die öffentliche Diskussion auf die Form ihres Handelns, auf das Festkleben von Menschen auf Straßen und Plätzen konzentriert. Das berechtigte inhaltliche Anliegen bleibt dabei im Hintergrund, ja wird von den Medien überhaupt nicht mehr zur Kenntnis genommen.

3. Extinction Rebellion

Die Organisation Extinction Rebellion (= Rebellion gegen das Aussterben) ist 2015 in England gegründet worden und in vielen Ländern einschließlich Deutschlands aktiv. Auch sie praktiziert Mittel des zivilen Ungehorsams, der gewaltfrei bleiben müsse. So wurde etwa ein „Klimacamp“ vor dem Kanzleramt in Berlin errichtet und der Verkehr am Großen Stern blockiert. Über die Zahl der Mitwirkenden sind keine verlässlichen Angaben verfügbar. Auch diese Organisation wird von dem Climate Emergency Fund unterstützt.²³

4. Greenpeace

Dass auch Greenpeace als älteste und größte Umweltschutzorganisation im Klimaschutz aktiv ist, versteht sich im Grunde von selbst.²⁴ Die zu 100 % von Privatpersonen finanzierte Organisation setzt sich für erneuerbare Energien, eine nachhaltige Verkehrswende, eine ökologische Landwirtschaft und den Schutz der Regenwälder ein. Auch hat Greenpeace im In- und Ausland zahlreiche Klimaklagen initiiert.²⁵

21 FAZ v. 17.11.2022 – abrufbar unter www.faz.net/aktuell/politik/inland/haldenwang-stuft-letzte-generation-als-nicht-extremistisch-ein-18467352.html (zuletzt aufgerufen am 15.3.2023).

22 So nachzulesen im Wikipedia-Eintrag: [https://de.wikipedia.org/wiki/Letzte_Generation_\(Aktionsgruppe\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Letzte_Generation_(Aktionsgruppe)) (zuletzt aufgerufen am 28.10.2022).

23 Siehe <https://extinctionrebellion.de/>; https://de.wikipedia.org/wiki/Extinction_Rebellion (zuletzt aufgerufen am 28.10.2022).

24 Zur Einführung: www.greenpeace.de/klimaschutz (zuletzt aufgerufen am 15.3.2023)

25 Zu Klimaklagen s. unten § 4 V.

IV. Erste Ansätze der Zusammenarbeit

Zwei verschiedene Welten finden nicht an einem Tag zueinander. „Fridays for Future“ und Gewerkschaften sind in den letzten Jahren vorsichtig aufeinander zugegangen und haben da und dort Übereinstimmungen festgestellt und zu gemeinsamen Aktionen aufgerufen.

Am 30. August 2019 findet sich beispielsweise in der Metall-Zeitung ein Interview mit einem Vertreter der IG Metall - Jugend und einer Vertreterin von „Fridays for Future“.²⁶ Sie stellen fest, dass sie sich auf den Slogan „Gute Arbeit, gutes Leben“ einigen können. Die Vertreterin von „Fridays for Future“ sagt:

„Der Protest für mehr Klimaschutz kann nicht nur von Schülern und Studenten getragen werden. Wir wollen ein breites Bündnis. Dazu gehören die Gewerkschaften.“

Und der Vertreter der IG Metall-Jugend erklärt:

„Wenn wir so weitermachen wie bisher, kriegen wir die Kurve nicht. Wir müssen was ändern, und zwar schnell. Vielleicht muss es erst richtig wehtun, bevor sich die Menschheit bewegt.“

Frank Bsirske, der damalige Vorsitzende der Gewerkschaft ver.di, rief im September 2019 die rund 2 Millionen ver.di-Mitglieder dazu auf, gemeinsam mit „Fridays for Future“ für mehr Klimaschutz zu demonstrieren.²⁷ Dies stand im Gegensatz zu früheren Erklärungen seiner Gewerkschaft, die sich gegen eine Zusatzabgabe für alte Kohlekraftwerke ausgesprochen hatte. Im Juli 2020 veranstalteten die Gewerkschaft ver.di und „Fridays for Future“ eine Pressekonferenz, wo sich beide gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen im ÖPNV aussprachen: „Für Klimaschutz und eine echte Verkehrswende wird ein starker ÖPNV benötigt, dazu gehören auch gute Arbeitsbedingungen“²⁸.

26 Wie retten wir die Erde und schaffen gute Arbeit?, metallzeitung 09/2019, abrufbar unter www.igmetall.de/service/publikationen-und-studien/metalzeitung/metalzeitung-ausgabe-september-2019/wie-retten-wir-die-erde-und-schaffen-gute-arbeit (zuletzt aufgerufen am 15.3.2023).

27 Wann wir schreiten Seit' an Seit', taz v. 7.8.2019, <https://taz.de/Buendnisse-gegen-den-Klimawandel/!5611100/> – auch zum Folgenden (zuletzt aufgerufen am 15.3.2023).

28 Lühring, Ver.di und Fridays for Future fahren zusammen, abrufbar unter www.verdi.de/themen/geldtarif/+co++ada6f620-cc27-11ea-88bd-525400b665de (zuletzt aufgerufen am 15.3.2023).

Die Spitze der IG Metall ging einen etwas anderen Weg. Sie startete eine gemeinsame Initiative „Die Klima- und Mobilitätswende gestalten“ zusammen mit dem Bund für Umwelt- und Naturschutz Deutschland (BUND) und dem Naturschutzbund Deutschland (NABU). Gemeinsam sprach man sich für eine „ökologische, soziale und demokratische Transformation“ aus. In einem Eckpunktepapier wird festgehalten:

„Mit Nachdruck stehen die drei Organisationen für die Einhaltung der Klimaschutzziele. Ziel ist es, den folgenden Generationen eine intakte Umwelt zu hinterlassen und dafür sind bezahlbare und erreichbare Mobilitätsangebote notwendig. Gleichzeitig sind sich die drei Organisationen einig, dass die Gestaltung der Transformation nicht nur Bündnisse auf der Spitzenebene braucht, sondern auf allen gesellschaftlichen Ebenen angegangen und breit getragen werden muss. Auch wenn wir nicht in allen aktuellen Fragen der Klimapolitik übereinstimmen, uns eint eine gemeinsame Vision: Wir hinterlassen unseren Kindern eine lebenswerte Welt. Wir schaffen eine gerechte Gesellschaft mit sicheren und nachhaltigen Arbeitsplätzen. Wir ermöglichen jeder und jedem ein selbstbestimmtes Leben.“²⁹

Dass eine „Spitzenerklärung“ nicht reicht, wird zu Recht festgestellt, doch fragt man sich, wie das Engagement „auf allen gesellschaftlichen Ebenen“ entstehen soll. Auch verwundert es ein wenig, dass Organisationen, die sehr viel mehr Menschen als die IG Metall mobilisieren und auf die Straße bringen können, nicht als (zusätzliche) Vertragspartner ausgesucht wurden. Insoweit ist es bemerkenswert, dass Michael Vassiliadis, Vorsitzender der Gewerkschaft Bergbau-Chemie-Energie, „Fridays for Future“ als „prägende Kraft“³⁰ der Klimabewegung bezeichnet.

Auf mittlerer Ebene finden sich bisweilen bemerkenswerte Feststellungen. So hat etwa die Landesfachbereichskonferenz Gesundheit und Bildung von ver.di im Dezember 2022 einen Beschluss gefasst, in dem es u.a. heißt:

„Mit Appellen an politische und wirtschaftliche Eliten oder verändertem Konsumverhalten allein wird sich an der desaströsen Entwicklung nichts ändern. Es geht um nichts weniger als Alter-

29 IG Metall, BUND und Nabu: „Die Klima- und Mobilitätswende gestalten“, Pressemitteilung vom 10.7.2019, <https://www.bund.net/service/presse/pressemitteilungen/detail/news/ig-metall-bund-und-nabu-die-klima-und-mobilitaetswende-gestalten/> (zuletzt aufgerufen am 15.3.2023).

30 Vassiliadis: Fridays for Future ist „prägende Kraft“, Hamburger Abendblatt v. 14.1.2020, www.abendblatt.de/region/niedersachsen/article228136079/Vassiliadis-Fridays-for-Future-ist-praegende-Kraft.html (zuletzt aufgerufen am 15.3.2023).

nativen zum gegenwartskapitalistischen Entwicklungs- und Wirtschaftsmodell. Dessen profitgetriebenes Akkumulations-, Expansions- und Wachstumsstreben hat zu einer epochalen Krise geführt. Ökonomische Verwertungslogiken und die Logiken ökologischer und sozialer Reproduktion schließen sich zunehmend aus. Die ökologischen und sozialen Folgekosten kapitalistischen Wachstums lassen ein Weiter so nur als Szenario der ökologischen und gesellschaftlichen Katastrophe denken. Unumkehrbare Kippunkte des Klimawandels dürften zeitnah erreicht sein.³¹

Zur praktischen Zusammenarbeit wird in derselben Erklärung u.a. gesagt:

„Gemeinsame Erklärungen, Resolutionen und Pressemitteilungen sind das eine, konkrete Zusammenarbeit das sehr viel Schwierigere. Papier ist geduldig, Kooperation im Konkreten bedarf des Vertrauens und eines Miteinanders auf Augenhöhe. Dies schließt Differenzen, ja Streit und Disput mit ein. Im Jahr 2020 gelang erstmals eine engere Allianz von ver.di und FFF in einer Tarifrunde. In über 30 Städten gelang es den Streikenden und Aktivist*innen der Klimabewegung gemeinsam für eine bessere Bezahlung der Beschäftigten und für einen attraktiveren Öffentlichen Nahverkehr einzutreten. Das verbindende Motto lautete: „Ohne ÖPNV keine Verkehrswende“. Entsprechende Kooperationen gilt es auszubauen. So geht 5% des globalen CO₂-Ausstoßes auf das Gesundheitswesen zurück. Ernstzunehmende Nachhaltigkeitspläne finden sich nur selten. Investitionsstaus behindern die ökologische Modernisierung im Gesundheits- und Bildungswesen.“

Auf unterer Ebene finden sich bisweilen feste Bündnisse. So hat die Belegschaft des Bosch-Werks in München in ihrem Kampf um die Erhaltung ihrer Arbeitsplätze viel Unterstützung durch Klimaschützer erfahren: Die Belegschaftsvertreter hatten ein klimafreundliches Konzept erarbeitet, das die Fortsetzung ihrer Arbeit möglich erscheinen ließ.³² Das Bündnis gab sich den Namen „Klimaschutz und Klassenkampf“. Der konkrete Fall war ein Beispiel dafür, dass Arbeitsplätze keineswegs dem Klimaschutz zum Opfer fallen. In Halle an der Saale unterstützt das lokale Klimabündnis Betriebsrat und Beschäftigte der

31 ver.di for future – Öffentliche Erklärung v. 5.12.2022, <https://gesundheit-soziales-bildung-bayern.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++f6605708-7260-11ed-9d05-001a4a160100> (zuletzt aufgerufen am 15.3.2023).

32 Ein Hauch von Klassenkampf, Jacobin Magazin v. 30.11.2021, abrufbar unter <https://jacobin.de/artikel/ein-hauch-von-klassenkampf-bosch-werke-muenchen-ig-metall-autoindustrie-klimakrise/> (zuletzt aufgerufen am 15.3.2023)

Halleschen Verkehrs AG in seinem Kampf um bessere Arbeitsbedingungen, was bis zur Unterstützung bei Warnstreiks reichte.³³

In einer Diskussion zwischen Luisa Neubauer („Fridays for Future“) und dem Gesamtbetriebsratsvorsitzenden von Daimler-Truck, Michael Brecht (IG Metall), wird viel Bereitschaft zu solidarischem Meinungs austausch und auch viel Übereinstimmung deutlich.³⁴ Am 3. März 2023 riefen die Gewerkschaft ver.di und Fridays for Future gemeinsam zu Streikaktionen auf: Ver.di zu Warnstreiks im ÖPNV, FFF zu Klimastreiks. Gemeinsames Ziel: Eine Verkehrswende, die den ÖPNV stärkt und dort bessere Arbeitsbedingungen schafft.³⁵

V. Klimaschutz und Arbeitsrecht zusammen denken – ein Überblick

Die Beispiele haben deutlich gemacht, dass trotz der evidenten Unterschiede zwischen Organisation und Handlungsformen der Klimaschützer und den Verhaltensstandards von Betriebsräten und Gewerkschaften eine Zusammenarbeit möglich ist.³⁶ Diese verlangt nicht, dass sich die eine oder die andere Seite grundlegend ändert oder dass es gar zu einem Zusammenschluss kommt. Vielmehr geht es allein um Kooperation in einer (überlebens-)wichtigen Frage.

Die Klimakrise betrifft alle, Betriebsräte, Gewerkschaften, Arbeitnehmer wie auch Klimaaktivisten und jeden von uns. Auch Unternehmer können keine rentablen Geschäfte mehr machen, wenn bestimmte Teile der Welt unbewohnbar und die übrigen regelmäßig durch Tornados, Überschwemmungen, Hitzeperioden und Dürren heimgesucht werden. Bei rationaler Betrachtung kann es also nur darum gehen, dass jeder seinen Beitrag leistet, um die schlimmsten Folgen zu vermeiden, ohne sich deshalb automatisch mit den anderen über sonstige Fragen abstimmen oder gar Einigkeit erzielen zu müssen. Wenn beispielsweise Betriebsräte dafür sorgen können, dass eine klimaschädliche Produktion unterbleibt, kommt dies auch allen übrigen Betroffenen zugute.

33 So Wahle, Ingeborg: Klimabündnis: Gemeinsam für Gute Arbeit im ÖPNV, www.mitbestimmung.de/html/klimabundnis-gemeinsam-fur-gute-arbeit-21424.html (zuletzt aufgerufen am 15.3.2023).

34 Mitbestimmungstagung der IG Metall am 3.2.2022, Video abrufbar unter www.youtube.com/watch?v=laK4GXQFISg (zuletzt aufgerufen am 15.3.2023).

35 Klimastreik ist Warnstreik, taz v. 3.3.2023, <https://taz.de/Protest-von-Fridays-for-Future-und-Verdi/!5916338/> (zuletzt aufgerufen am 9.4.2023).

36 In Italien war zeitweise von einem „conflitto drammatico tra due culture“ (Tomassetti, Rivista Quadrimestrale di Diritto dell' Ambiente, 2020, 162, 176) die Rede; der „dramatische Konflikt zwischen zwei Kulturen“ besteht in Deutschland nicht.

Die Klimaschützer bedienen sich insbesondere des Mittels der Demonstration und des zivilen Ungehorsams. Gewerkschaften und Betriebsräte besitzen vorwiegend andere Handlungsformen. Man schließt Tarifverträge und mobilisiert Mitglieder und Sympathisanten zu Streiks, man übt Mitbestimmungsrechte aus, um das betriebliche Geschehen zu beeinflussen. Wäre es möglich, diese Handlungsformen auch in die Bewegung für mehr Umweltschutz einzubringen? Dies könnte eine deutliche Stärkung im Kampf um mehr Klimaschutz bedeuten. Das Engagement von Unternehmen im Bereich des Klimaschutzes, das sich derzeit in bemerkenswertem Umfang entwickelt,³⁷ würde auf seine Ernsthaftigkeit und seine praktischen Folgen hin überprüft und würde ggf. zusätzlichen Schwung gewinnen. Ein allererster Schritt in diese Richtung ist die schon im Jahr 2000 abgeschlossene Betriebsvereinbarung bei Continental in Hannover, wonach die Belegschaft und ihre Vertreter einschließlich der „Umweltschutzobleute“ bei *allen* umweltrelevanten Entscheidungen in den Bereichen Arbeitsbedingungen, Produktionsprozesse und Produkte „beratend beteiligt“ werden.³⁸ Über die bloße Beratung hinaus zu gehen, müsste ein ganz zentrales Ziel werden.

Gewerkschaften und Betriebsräte stehen den Problemen des Umwelt- und Klimaschutzes keineswegs distanziert gegenüber. Gewerkschaften haben sich in ihrer theoretischen Arbeit recht früh den Problemen gestellt und zusammen mit Betriebsräten sogar eine Reihe konkreter betrieblicher Regelungen vereinbart. Dies muss für alle Beteiligten wieder deutlicher herausgearbeitet und bekannt gemacht werden (dazu unten § 2).

Der Gesetzgeber hat im Jahr 2001 durch die Novellierung des BetrVG dem Betriebsrat erhebliche Kompetenzen im Bereich des betrieblichen Umweltschutzes eingeräumt – allerdings unter Ausschluss von Mitbestimmungsrechten, was die praktische Bedeutung erheblich einschränkt (dazu unten § 3). Dennoch könnte diese rechtliche „Abstützung“ ein Ausgangspunkt für weitergehende Initiativen und Forderungen sein.

Der Klimaschutz ist in Art. 20a GG verankert, den sämtliche staatlichen Instanzen einschließlich der Rechtsprechung zu beachten haben.³⁹ Das Bundesverfas-

37 Ghassemi-Tabar/Pauthner (Hrsg.) Corporate Sustainability, Benchmarks und Praxisberichte führender Unternehmen, Köln 2022.

38 Wahle, Ingeborg: Umweltschutzobleute: Sensibilisieren für Umweltschutz, www.mitbestimmung.de/html/umweltschutzobleute-sensibilisieren-fur-21324.html (zuletzt aufgerufen am 15.3.2023).

39 Eine ähnliche Bestimmung findet sich seit 2022 in Art. 9 Abs. 3 der italienischen Verfassung, wo es heißt: „Tutela l'ambiente, la biodiversità e gli ecosistemi, anche nell'interesse delle future generazioni. La legge dello Stato disciplina i modi e le forme di tutela degli animali“ (übersetzt: „(Die Verfassung) schützt die Umwelt, die Biodiversität und die Ökosysteme, auch im Interesse künftiger Generationen. Das staatliche Gesetz bestimmt die Art und Weise des Tierschutzes“).

sungsgericht hat durch seine „Klimaentscheidung“ vom 24. März 2021⁴⁰ den Art. 20a GG zu einer verbindlichen Staatszielbestimmung aufgewertet, aus der sich zahlreiche konkrete Vorgaben für das Handeln des Gesetzgebers und anderer Akteure ergeben. Weiter hat es in einer Entscheidung vom 23. März 2022⁴¹ eine landesrechtliche Regelung gebilligt, wonach die Initiatoren von Windkraftbetreiber-GmbHs mindestens 20 % der Anteilsrechte an die Gemeinde oder die in einer Entfernung von 5 km wohnenden Bürger abtreten müssen. Auch haben sich neben dem traditionellen Umweltrecht⁴² Grundsätze über das Verhalten von Unternehmen entwickelt, die unter dem Stichwort ESG (= Ecological Social Governance) abgehandelt werden:⁴³ Sie können den überkommenen Grundsatz erneut zum Leben erwecken, dass Unternehmen nicht allein im Interesse der Anteilseigner und ihrer Renditeerwartungen geführt werden dürfen (dazu unten § 4).

Der DGB fordert ein Mitbestimmungsrecht für Betriebsräte über alle „Maßnahmen, die geeignet sind, dem Umwelt- und Klimaschutz zu dienen.“⁴⁴ Soweit sich der Gesetzgeber nicht in der Lage sieht, eine entsprechende Vorschrift zu verabschieden, muss die Möglichkeit geprüft werden, ob ein solches Mitbestimmungsrecht durch Tarifvertrag geschaffen werden kann. Dabei ergibt sich das Problem, ob Tarifverträge auch solche Fragen regeln können, die nicht nur einen Ausgleich zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen, sondern die eine Konkretisierung und Weiterentwicklung von Allgemeininteressen (hier: an der Verhinderung einer Klimakatastrophe) zum Gegenstand haben. Ob von einer solchen Möglichkeit wirklich Gebrauch gemacht wird, ist derzeit offen. Die Herausarbeitung der rechtlichen Möglichkeiten beseitigt zumindest den potenziellen Einwand, aus Rechtsgründen würden sich eigene Initiativen verbieten.

Hinzu kommt die viel gewichtigere Überlegung, dass sich die Arbeiterbewegung von ihrem Anbeginn an um elementare Interessen der abhängig Beschäftigten – Gesundheitsschutz, Begrenzung der Arbeitszeit, angemessene Vergütung und Alterssicherung – gekümmert hat. Warum sollten die heutigen Gewerkschaften dies nicht auch bei dem noch wichtigeren Punkt „Erhaltung der Lebensgrundlagen“ tun? Könnte dies nicht sogar ihre Attraktivität für neue Mitglieder erhöhen, die man so dringend benötigt? Dass konsequenter Klima-

40 BVerfG 24.3.2021 – 1 BvR 2656/18 u.a. – NJW 2021, 1723.

41 BVerfG 23.3.2022 – 1 BvR 1187/17 – NVwZ 2022, 861 = EuGRZ 2022, 328.

42 Überblick bei Schlacke, Umweltrecht, § 3.

43 S. Thannisch, Eine progressive Definition des Unternehmensinteresses ist zum Greifen nah! AuR 2023, 45

44 § 87 Abs. 1 Nr. 15 des DGB-Entwurfs, wiedergegeben in Allgaier/Bolte u.a., „Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert. Gesetzentwurf für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz“, Sondernummer von AuR 2022.

schutz in Einzelfällen auch zur Gefährdung von Arbeitsplätzen führen kann, soll nicht bestritten werden; hier ist – wie das Beispiel der Kohle zeigt – nach Lösungen zu suchen, die gute neue Arbeitsmöglichkeiten eröffnen (zu allen diesen Fragen unten § 5)

Tarifpolitik und betriebliche Mitbestimmung sind nicht die einzigen Teile des Arbeitsrechts, die durch das Staatsziel „Erhaltung der Lebensgrundlagen“ beeinflusst werden können. Ist der einzelne Arbeitnehmer verpflichtet, sich an klimaschonende und umweltverträgliche Normen zu halten? Kann er den Gehorsam verweigern, wenn er ihnen zuwiderhandeln soll? Gibt es eine Möglichkeit für den Einzelnen, sich an Behörden oder die Öffentlichkeit zu wenden, wenn ihm gravierende Verstöße gegen Regeln zum Schutz des Klimas und der Umwelt bekannt werden? Damit ist die Whistleblower-Problematik angesprochen, die in Kürze eine gesetzliche Regelung erfahren wird. Nicht auszublenden ist schließlich die Frage, wie in der Gegenwart mit Naturkatastrophen umzugehen ist, die Ausdruck des Klimawandels sind und die vorübergehend die Arbeit unmöglich machen (näher unten § 6).

Die Arbeit wird mit einer Zusammenfassung der Ergebnisse und einem Fazit abgeschlossen (unten § 7).

§ 2: Gewerkschaften, Betriebsräte und Umweltschutz – die ersten Schritte

I. Start auf der Höhe der Zeit

Vom 11. bis 14. April 1972 veranstaltete die IG Metall in Oberhausen ihre vierte internationale Arbeitstagung. Sie trug den Titel: „Aufgabe Zukunft: Verbesserung der Lebensqualität“. Die 1.250 Teilnehmer kamen aus 22 Ländern. Neben 420 in- und ausländischen Gewerkschaftern nahmen 170 Wissenschaftler, 160 Vertreter von Parlamenten und Regierungen und 130 Vertreter der Privatwirtschaft teil. Die Vorträge und Diskussionsbeiträge wurden veröffentlicht und machten insgesamt neun Bände aus. Der vierte Band betraf das Thema „Umwelt“.⁴⁵ Einleitend findet man dort die Feststellung, die Verunreinigung von Wasser und Luft sei in den vergangenen zehn bis 20 Jahren in bestimmten Städten und Regionen stärker gestiegen als das Sozialprodukt und die Zahl der dort wohnenden Personen.⁴⁶ Beim Einsatz von Techniken habe man sich ausschließlich am Gewinnprinzip orientiert, die Auswirkungen auf die Umwelt aber in keiner Weise in Betracht gezogen, Umweltziele wie die Aufrechterhaltung lebensnotwendiger ökologischer Gleichgewichte seien dem Marktmechanismus nicht immanent und müssten deshalb von außen her, d.h. durch staatliche Intervention eingebaut werden. Der Einsatz chemischer Mittel in der Landwirtschaft mache sich beispielsweise für den einzelnen Bauern bezahlt, weil ein beträchtlicher Teil der Umweltkosten auf Dritte oder auf die Allgemeinheit abgewälzt werde.⁴⁷

Damit sind Probleme angesprochen, die uns bis heute beschäftigen.

Dieselbe Arbeitsgruppe befasste sich u.a. mit „Umweltschutz und Gesundheit“⁴⁸, mit „Qualität der Umwelt und Raumordnung“⁴⁹ mit „Umwelt-

45 Friedrichs (Red.), Aufgabe Zukunft: Qualität des Lebens, Band 4, Umwelt, Frankfurt/Main 1973.

46 Kapp, a.a.O., S. 11.

47 Kapp, a.a.O., S. 35.

48 Aurand, a.a.O., S. 37 ff.

49 Antoine, a.a.O., S. 73 ff.

management“⁵⁰ und mit „Boden, Mensch und Biosphäre“⁵¹. In der Zusammenfassung der Diskussion findet sich die Feststellung:

„In der Umweltpolitik geht es um nicht mehr und nicht weniger, als eine Strategie für das Überleben der Gattung Mensch zu finden.“⁵²

Dass dies schon in einem Augenblick gesehen wurde, als der Begriff „Klimawandel“ noch gar nicht existierte, ist bemerkenswert und spricht für den Weitblick der Referenten und Diskussionsteilnehmer. Im selben Jahr erschien im Übrigen die bekannte Studie des Club of Rome zu den „Grenzen des Wachstums“, die die weitere Entwicklung nachhaltig beeinflusst hat.⁵³

II. Der beschwerliche Weg zum Betrieb

Inwieweit die in Oberhausen angestellten Überlegungen Ausstrahlungskraft entfalteten, lässt sich nicht mit Sicherheit bestimmen. In den „Gewerkschaftlichen Monatsheften“ finden sich in den 1970er Jahren keine einschlägigen Untersuchungen. Bemerkenswert ist allerdings, dass der Umweltschutz in den Entwurf 1979 für ein neues Grundsatzprogramm des DGB einging,⁵⁴ und als Nr. 23 auch im endgültigen Text von 1981 seinen Platz fand.⁵⁵ Die Aussagen gingen freilich weniger weit als die auf der Oberhausener Konferenz gemachten. Zwar wollten die Gewerkschaften auch für den Schutz der natürlichen Umwelt „kämpfen“, doch werden keine „Kampfmittel“ benannt. Vielmehr sei es „wesentliche Aufgabe des Staates, die Verschmutzung und Zerstörung der menschlichen Umwelt aufzuhalten und rückgängig zu machen.“ Die Wiederherstellung und Erhaltung des ökologischen Gleichgewichts und der sparsame Umgang mit den natürlichen Rohstoffen seien in einen volkswirtschaftlichen Zielkatalog aufzunehmen. Da Umweltbelastungen an nationalen Grenzen nicht Halt machen würden, sei Umweltpolitik eine wichtige Aufgabe internationaler Zusammenarbeit. Wer Umweltschäden verursache, müsse dafür geradestehen (Verursacherprinzip). Gleiches Gewicht habe das Vorsorgeprinzip, das durch Auflagen, Gebote und Kontrollen dazu beitrage, die Entstehung von

50 Blake, a.a.O., S. 92 ff.

51 Kovda, a.a.O., S. 116 ff.

52 Menke-Glückert, a.a.O., S. 179.

53 Meadows u.a., Die Grenzen des Wachstums. Bericht des Club of Rome zur Lage der Menschheit, München (dva) 1972; Zusammenfassung unter www.1000dokumente.de/pdf/dok_0073_gwa_de.pdf (zuletzt aufgerufen am 15.3.2023).

54 Abgedruckt in GMH 1980, 28, 66.

55 Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes 1981, <https://library.fes.de/prodok/a97-04440.pdf> (zuletzt aufgerufen am 15.3.2023).

Umweltschäden zu verhindern. An eigene Beiträge für die Realisierung aller dieser Ziele ist ersichtlich nicht gedacht.

Ähnlich verhält es sich mit den Abhandlungen im April-Heft 1984 der „Gewerkschaftlichen Monatshefte“,⁵⁶ das dem Umweltschutz gewidmet war. Es ging um das Konzept einer ökologischen Wirtschaftspolitik, deren Hindernisse zutreffend beschrieben wurden,⁵⁷ es ging um die ökologische Lage der Nation⁵⁸ und um Waldsterben und Luftverschmutzung.⁵⁹

Ein Jahr später stößt man in den WSI-Mitteilungen auf das Dezember-Heft mit dem Titel „Umweltschutz und Gewerkschaften“.⁶⁰ Auch dort findet man kluge Überlegungen: „Umweltschutz und qualitatives Wachstum“,⁶¹ „Umweltschutz und regionale Beschäftigungspolitik“⁶² oder „Mehr Markt im Umweltschutz? – Instrumente der Umweltpolitik und ihre Wirksamkeit“.⁶³ Nur: Auch hier entdeckt man keine Überlegungen dazu, wie die traditionellen Handlungsmöglichkeiten von Gewerkschaften und Betriebsräten für umweltpolitische Ziele eingesetzt werden könnten. Die Praxis ist allenfalls Ausgangspunkt für Kritik, kein Feld für Handlungskonzepte. Untersucht werden lediglich die Arbeitsbedingungen in der Nuklearindustrie, wo öffentlich-rechtliche Sicherheitsanforderungen den Vorrang vor Mitbestimmungsrechten beanspruchen, was kritisch hinterfragt wird.⁶⁴

Es dauerte bis zum Ende der 1980er Jahre, ehe die Diskussion die betriebliche Ebene erreicht hatte. In einem Tagungsband mit dem Titel „Auf dem Weg in die Welt, in der wir leben möchten“⁶⁵ findet sich ein Abschnitt über „gesellschaftliche Technologiegestaltung durch Arbeitnehmermitbestimmung“⁶⁶ mit Beiträgen von Helga Schwitzer, Manfred Bobke, Herbert Kubicek, Gerhard Wohland und Ulrich Mückenberger, wo der Umweltschutz als Teil der Technologiegestaltung gesehen wird. Allerdings steht der Umgang mit neuen Techniken bei weitem im Vordergrund.

56 GMH 1984, 197 ff.

57 Simonis, GMH 1984, 197.

58 Vahrenholt, GMH 1984, 215 ff.

59 Horsetzky GMH 1984, 226 ff.

60 WSI-Mitt. 1985, 697 ff.

61 W. Schneider, WSI-Mitt. 1985, 698 ff.

62 Welsch, WSI-Mitt. 1985, 707.

63 Fassing, WSI-Mitt. 1985, 722.

64 Beck/Wendeling-Schröder, WSI-Mitt. 1985, 754 ff.

65 Herausgegeben von Schwammhorn und Tannen, Köln 1989.

66 A.a.O., S. 225 bis 276.

III. Der Abschluss von Betriebsvereinbarungen

1. Die Spitzeneinigung in der chemischen Industrie

Im August 1987 veröffentlichten die IG Chemie-Papier-Keramik und der Verband der chemischen Industrie (VCI) ein gemeinsames „Kommuniqué“, das eine Übereinkunft der beiden Verbände auf Spitzenebene wiedergab und den Titel „Für Fortschritte beim Umweltschutz“ trug.⁶⁷ Inhaltlich ging es darum, die Zusammenarbeit mit Betriebsräten und Beschäftigten im Bereich des Umweltschutzes zu intensivieren. In den bestehenden Wirtschafts- und Arbeitsschutzausschüssen sollten regelmäßig Fragen des Umweltschutzes behandelt werden.

Hintergrund waren Störfälle in den Jahren 1986 und 1987. Am bekanntesten war der Unfall beim Pharmazie-Unternehmen Sandoz in Basel am 1. November 1986: Eine nahe am Rhein gelegene Lagerhalle, in der zahlreiche giftige Stoffe gelagert waren, geriet in Brand. Eine Welle von hochgiftigem Löschwasser ergoss sich in den Rhein und führte zu einem großen Fischsterben.⁶⁸ Sie löschte den gesamten Aalbestand auf einer Strecke von mehr als 400 Kilometern aus und tötete zahlreiche andere Fische und Lebewesen. Die Trinkwasserentnahme aus dem Rhein wurde bis zu den Niederlanden drei Wochen lang eingestellt, weil unklar war, ob das schon zuvor angewandte Reinigungsverfahren auch die jetzt vorhandenen Giftstoffe erfasste. Weiter war auch der Chemieunfall von Seveso, der sich zehn Jahre zuvor zugetragen hatte, bei vielen noch im Bewusstsein präsent.⁶⁹ Es war deshalb naheliegend, durch Einbeziehung von Betriebsräten und Beschäftigten, die die Risiken aus der Nähe und mit viel Erfahrungswissen beurteilen konnten, die Gefahr einer Wiederholung solcher Katastrophen zu minimieren. Rückschauend hatte dies im Grundsatz auch Erfolg, weil vergleichbare Unfälle wie bei Sandoz vermieden wurden⁷⁰ und weniger gravierende Vorfälle absolute Ausnahmen blieben.

67 Leitretter, S. 15.

68 Bericht nach www.stern.de/panorama/weltgeschehen/der-sandoz-unfall-vor-25-jahren-faerbt-sich-der-rhein-blutrot-3875694.html (zuletzt aufgerufen am 15.3.2023).

69 Koch/Vahrenholt, Seveso ist überall: Die tödlichen Risiken der Chemie. Mit einem Vorwort von Erhard Eppler, Köln 1978.

70 Die Vergiftung der Oder 2022 ging vermutlich nicht von deutschen Unternehmen aus.

2. Umsetzung durch Gesamtbetriebsvereinbarungen und Betriebsvereinbarungen

Aufgrund der Einigung der Verbände schlossen bis 1992 über 50 Chemieunternehmen (Gesamt-)Betriebsvereinbarungen zum Umweltschutz ab. Dabei handelte es sich typischerweise um Großunternehmen. In den Jahren bis 1998 stieg die Gesamtzahl der betrieblichen Abmachungen auf 63.⁷¹

In Übereinstimmung mit dem Kommuniqué lag der Schwerpunkt der Gesamtbetriebsvereinbarungen in den ersten Jahren auf der Einbeziehung des Umweltschutzes in die Beratungen des Wirtschaftsausschusses nach §§ 106 ff. BetrVG. Dabei wurde nicht etwa pauschal von „Umweltschutz“ gesprochen; vielmehr ging es auch um im Einzelnen aufgeführte Maßnahmen einschließlich geplanter Investitionen und des Standes von Genehmigungsverfahren. Soweit ein Unternehmen über mehrere Betriebe mit Betriebsräten verfügte, waren auf einzelbetrieblicher Ebene die Arbeitsschutzausschüsse nach § 11 ASiG zu unterrichten.

IG Chemie und VCI hatten außerdem eine gemeinsame Einrichtung errichtet, die Weiterbildungsseminare für Betriebsratsmitglieder anbot; auch dies war Gegenstand von Betriebsvereinbarungen.

In späteren Abmachungen trat an die Stelle des Wirtschaftsausschusses ein „Zentraler Umweltausschuss“, der häufig paritätisch besetzt war. Seine Zuständigkeit wurde bisweilen sehr präzise und in recht umfassender Weise umschrieben. So hieß es etwa:⁷²

„Der Ausschuss hat folgende Aufgaben:

- a) Kontinuierliche Fortentwicklung der Umweltpolitik des Konzerns
- b) Entgegennahme und Beratung des Umweltberichtes der Umweltschutzbeauftragten der Konzernbereiche, aus dem die Einhaltung der behördlichen Umweltschutzaufgaben hervorgeht und die beabsichtigten Investitionsmaßnahmen im Bereich des Umweltschutzes beschrieben sind.
- c) Beratung bei betrieblichen Umweltschutz-Audits (z.B. EMAS, ISO 14001)
- d) Beratung über aufgetretene umweltschutzrelevante Vorfälle
- e) Initiativen zur Verbesserung des Umweltschutzes entwickeln

71 Leittretter S. 16.

72 Beispiel bei Leittretter, S. 25 f.

- f) Sammlung von Ideen, Anregungen, Beschwerden von Mitarbeitern und Initiierung von Umweltprogrammen
- g) Informationsflusskoordinierung im Sinne des Umweltmanagements
- h) Der Umweltausschuss kann für die Planung, Koordination und Durchführung besonderer Programme oder Ziele projektbezogener Arbeitsgruppen einsetzen. Die Mitglieder dieser Arbeitsgruppen setzen sich aus Vertretern der betroffenen Fachabteilungen und einem Mitglied des Umweltausschusses zusammen, das diesem über den Fortgang des Projektes berichtet. Bei Bedarf können diese Projektgruppen als „Umweltarbeitsgruppen“ auch über den Zeitraum des Projektes hinaus bestehen bleiben.
- i) Der Umweltausschuss hat das Recht, Themen in den Wirtschaftsausschuss zu verlagern.

Dem Ausschuss steht zur Erfüllung seiner Aufgaben das Recht zu, interne und externe Sachverständige zu seiner Beratung hinzuzuziehen. Die Kosten trägt der Arbeitgeber ...“

Insbesondere die Möglichkeit zur Heranziehung von Sachverständigen zeigt, dass es nicht darum ging, dass ein von der Geschäftsleitung abgegebener Bericht letztlich „abgenickt“ wurde; vielmehr sollten ersichtlich die Beteiligten in die Lage versetzt werden, allen auftauchenden Problemen auf den Grund zu gehen.

Außerhalb der chemischen Industrie kam es zu keiner vergleichbaren Vertragspraxis, doch gab es vereinzelt Abmachungen. Meist wurden dabei Tarifverträge geschlossen.⁷³ Der erste Tarif mit Umweltbezug wurde 1988 von der GGLF (= Gewerkschaft Gartenbau, Landwirtschaft und Forsten, heute Teil der IG BAU) unterzeichnet.⁷⁴ Darin wurde u.a. vereinbart, dass bei bestimmten Arbeiten ein anerkannt umweltfreundliches Kettenschmieröl verwendet werden sollte. Dies ist auch inhaltlich bemerkenswert, weil erstmals nicht nur ein Verfahren wie Information und Beratung, sondern eine bestimmte inhaltliche Vorgabe (umweltfreundlicher Produktionsprozess) gemacht wurde. Rechtliche Bedenken wurden nicht erhoben. Dies gilt auch für den Tarifvertrag Fahrradleasing, der am 25. Oktober 2020 zwischen ver.di und VKA abgeschlossen wurde.⁷⁵

73 Überblick bei Leittretter, S. 60 f.

74 Leittretter, S. 17.

75 Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern im kommunalen öffentlichen Dienst v. 25.10.2020.

IV. Umweltschutz als ungeschriebener Gegenstand der Betriebsverfassung?

1. Umweltschutzbeauftragte

Für Betriebsratsmitglieder und Gewerkschafter war es schwierig, Initiativen für mehr betrieblichen Umweltschutz zu entfalten, da das BetrVG bis 2001 an keiner Stelle das Wort „Umweltschutz“ benutzte. Einen gewissen Einstieg boten allenfalls die außerhalb des Arbeitsrechts stehenden Vorschriften, die das Unternehmen zur Bestellung von „Umweltschutzbeauftragten“ verpflichteten, die allerdings in der Regel nicht diesen Namen trugen, sondern nach ihrer speziellen Aufgabe benannt waren. Das geltende Recht kannte (und kennt) für bestimmte Unternehmen

- den Immissionsschutzbeauftragten nach den §§ 53, 54 BImSchG,
- den Störfallbeauftragten nach §§ 58, 58d BImSchG,
- den Gewässerschutzbeauftragten nach §§ 21a, 66 WHG,
- den Abfallbeauftragten nach § 60 KrWG,
- den Strahlenschutzbeauftragten nach §§ 43 ff. Strahlenschutzverordnung und
- den Gefahrgutbeauftragten nach § 3 der Verordnung über die Bestellung von Gefahrgutbeauftragten in Unternehmen (GbV).

Nach dem Gesetz wurden (und werden) alle diese Umweltbeauftragten vom Arbeitgeber bestellt, wobei der Betriebsrat grundsätzlich nur zu informieren ist.⁷⁶ Allerdings gab es durchaus Versuche, ihn im wechselseitigen Einverständnis stärker einzuschalten, was bis zur Beratung und in Einzelfällen bis zur Mitbestimmung über die Bestellung und Abberufung gehen konnte. Der Umweltbeauftragte musste über seine Tätigkeit regelmäßig Bericht erstatten; insoweit konnte auch der Betriebsrat einbezogen werden,⁷⁷ was ihm zusätzliche Informationsmöglichkeiten verschaffte.

2. Schulung und Fortbildung sowie Zeitschriftenbezug

Obwohl der Umweltschutz im BetrVG bis 2001 nicht erwähnt war, wurden Seminare auf diesem Gebiet von der Rechtsprechung meist als „erforderlich“ oder „geeignet“ anerkannt. So beurteilte das ArbG Wiesbaden schon im Jahr

⁷⁶ Vgl. etwa § 55 Abs. 1a BImSchG, worauf § 60 Abs. 3 KrWG für den Abfallbeauftragten verweist.

⁷⁷ Leittreter, S. 34 ff.

1991⁷⁸ eine Veranstaltung über „Betriebsökologie“ als erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG, wenn die vermittelten Kenntnisse der Lösung betrieblicher Probleme dienen, für die der Betriebsrat eine Zuständigkeit beanspruchen konnte. In einem anderen Verfahren wurde ein Vergleich geschlossen, wonach ein Betriebsratsmitglied an einem Seminar zu diesem Thema teilnehmen konnte.⁷⁹ Das BAG⁸⁰ hatte lediglich die Frage zu entscheiden, ob der Umweltschutz ein „geeignetes Thema“ im Sinne des § 37 Abs. 7 BetrVG war; die Frage wurde mit Rücksicht auf die Möglichkeit freiwilliger Betriebsvereinbarungen nach § 88 BetrVG bejaht. Auch hätten Ökobilanzen, Auditing und andere Maßnahmen Auswirkungen, die bei der Ausübung mit Mitbestimmungsrechten nach § 87 BetrVG zu beachten seien.

Interesse verdient weiter eine Entscheidung des LAG Frankfurt/Main,⁸¹ wonach der Betriebsrat verlangen konnte, dass ihm die in 14-tägigem Rhythmus erscheinende Zeitschrift „Arbeit & Ökologie“-Briefe zur Verfügung gestellt wurde. Da die Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren eine Aufgabe sei, die der Betriebsrat kontinuierlich erfüllen müsse, bedürfe es auch keines konkreten betrieblichen Anlasses, um den Bezug der Zeitschrift zu rechtfertigen.

3. Die Forderung nach ökologischer Unternehmensführung

In der juristischen Literatur wurde weiter die Vorstellung entwickelt, den Umweltschutz zu einem Bestandteil der Unternehmensziele zu machen.⁸² Gefordert wurde insbesondere ein wirksames betriebliches Umweltmanagement, das nicht nur einzelne Gefahrenherde bekämpft, sondern die Gesamtentwicklung des Unternehmens im Auge hat und dabei der Belegschaft umfassende Informations- und Beteiligungsmöglichkeiten gewährt. Diese sollte über einen Umweltausschuss realisiert werden. Die ökologische Kompetenz der Beschäftigten sollte durch systematische Qualifizierung erweitert und die Eigenverantwortung dadurch gestärkt werden, dass die Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes in das betriebliche Vorschlagswesen nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG aufgenommen werden sollte.⁸³ Dass dieser Beitrag aus der Grundsatzabteilung der IG Metall kam, gab ihm eine besondere Note, die gerade im vorliegenden Zusammenhang Beachtung verdient. Für die damals noch sehr ver-

78 2.10.1991 – 7 BV 6/91 – AiB 1991, 540.

79 Mitgeteilt bei Trümner, AiB 1991, 522; dort auch ein Hinweis auf eine nicht erlassene einstweilige Verfügung des ArbG Köln, das die Teilnahme zunächst ablehnte, weil es vermutlich von fehlender Erforderlichkeit ausging.

80 11.10.1995 – 7 ABR 42/94 – NZA 1996, 934, 937.

81 21.3.1991 – 12 TaBV 191/90 – NZA 1991, 859 = AiB 1991, 335.

82 Roth, AiB 1991, 173, 178.

83 Roth, AiB 1991, 175 f.

änderungsorientierte Fraktion der Grünen im Bundestag wurde 1988 ein Gesetzentwurf erarbeitet, der eine paritätische Zusammensetzung des Aufsichtsrats bei großen Gesellschaften und zusätzlich einen Vertreter des Umweltinteresses vorsah. Mit Rücksicht auf die „Wirren“, die die deutsche Einheit mit sich brachte, wurde er jedoch nicht weiterverfolgt.⁸⁴

4. Das DGB-Grundsatzprogramm von 1996

Im DGB-Grundsatzprogramm von 1996⁸⁵ erscheint der Umweltschutz unter der Überschrift „Ökologisch wachsen und umsteuern“, hatte jedoch an Konkretheit gegenüber dem Vorgängerprogramm gewonnen. Ziel sei – so heißt es – der Übergang vom nachsorgenden zum vorsorgenden Umweltschutz. Weiter wird ausgeführt:

„Deshalb sind die Belastungen der Luft, des Wassers und des Bodens so zu begrenzen, dass jede vermeidbare Beeinträchtigung unterbleibt. Landwirtschaftliche und industrielle Produktion müssen sich an ökologischen Notwendigkeiten orientieren. Unser Ziel ist eine weitgehende Kreislaufwirtschaft und eine Produktgestaltung, die sich auf Dematerialisierung, Langlebigkeit, Erneuerbarkeit und ressourcenschonende Herstellung stützt. Wir wenden uns gegen eine Verlagerung umweltschädlicher Produktionen ins Ausland und setzen uns für den ökologischen Umbau an den bestehenden Standorten ein. Dies setzt voraus, dass die sozialen Folgen bei einem Umbau berücksichtigt werden und zusammen mit den ökologischen Anforderungen in den Prozess eingehen.“

Wie man diesen Zielen näherkommen will, wird nicht zum Thema gemacht. Die Rede ist allerdings von einer „nachhaltigen Veränderung unserer Lebens- und Konsumgewohnheiten“, doch dürfte dies schwerlich genügen.⁸⁶ Auch wird für einen sozial verträglich durchzuführenden Verzicht auf die Kernenergie plädiert. Die Klimaproblematik wurde nicht angesprochen, obwohl es seit 1990 Berichte des Weltklimarats und seit 1992 die Klimarahmenkonvention von Rio gab, die 1993 von der Bundesrepublik ratifiziert wurde.⁸⁷ Das dort beschlossene und auch von der Bundesrepublik unterzeichnete Aktionspro-

84 Der Entwurf und zahlreiche Reaktionen sind wiedergegeben bei <https://www.daeubler.de/wp-content/uploads/2021/09/Mitbestimmungsgesetz-GRUNE.pdf> (zuletzt aufgerufen am 15.3.2023).

85 Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes, beschlossen auf dem 5. Außerordentlichen Bundeskongress am 13.-16. November 1996 in Dresden.

86 Vgl. Neubauer/Repennig, S. 89 ff.

87 BGBl 1993, II, 1783.

gramm „Agenda 21“⁸⁸ enthielt in seinem Kapitel 29 unter der Überschrift „STÄRKUNG DER ROLLE DER ARBEITNEHMER UND IHRER GEWERKSCHAFTEN“ u.a. auch die Forderung „Erhöhung der Zahl umweltschutzbezogener Tarifverträge, die auf die Erzielung einer nachhaltigen Entwicklung ausgerichtet sind.“ Dies liest sich gut – ähnlich wie eine Vielzahl anderer dort verankerter Vorstellungen, die jedoch bis heute kaum praktische Wirksamkeit erlangen konnten.

88 Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit, Konferenz der Vereinten Nationen für Umwelt und Entwicklung, abrufbar unter www.bmu.de/fileadmin/Daten_BMU/Download_PDF/Nachhaltige_Entwicklung/agenda21.pdf und – in schönerem Druck – www.un.org/depts/german/conf/agenda21/agenda_21.pdf (zuletzt aufgerufen am 15.3.2023).

§ 3: Umweltschutz als Aufgabe des Betriebsrats – die Reform der Betriebsverfassung 2001

I. Einleitung

Die BetrVG-Reform 2001 sollte zunächst im Grundsatz die Betriebsverfassung deutlich weiterentwickeln und außer besseren Arbeitsbedingungen für Betriebsräte auch mehr Mitbestimmungsrechte schaffen. Der DGB hatte am 3. Februar 1998 Novellierungsvorschläge veröffentlicht, in denen es u.a. in einem neuen § 87 Abs. 1 BetrVG hieß:⁸⁹

Der Betriebsrat bestimmt (...) in allen sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten mit (...)

Dies hätte ersichtlich auch den betrieblichen Umweltschutz, also alle die umweltrelevanten Einwirkungen erfasst, die im Einzelfall vom Betrieb ausgehen.

Ein solches Vorhaben scheiterte jedoch an Widerständen aus der Industrie, die insbesondere durch den damaligen Wirtschaftsminister Müller in die Regierungsrbeit eingebracht wurden. Schon der im Arbeitsministerium erarbeitete Referentenentwurf zeichnete sich durch ein außergewöhnliches Maß an Zurückhaltung aus.⁹⁰ Im Regierungsentwurf waren dann die Reformforderungen noch einmal zusammengestutzt worden.⁹¹ Dennoch blieb für den Umweltschutz einiges übrig.

II. Das neue Tätigkeitsfeld

1. Die Grundsatzentscheidung

Nach der 2001 eingefügten Vorschrift des § 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG hat der Betriebsrat u.a. die Aufgabe, Maßnahmen des „betrieblichen Umweltschutzes“ zu

89 DGB (Hrsg.), Novellierungsvorschläge des DGB zum BetrVG 1972, wiedergegeben nach www.zaar.uni-muenchen.de/download/doku/gesetzgebung/betrvg/03dgb.pdf (zuletzt aufgerufen am 31.10.2022).

90 Dazu Däubler, AuR 2001, 1 ff.

91 Zum Gesetzgebungsverfahren s. Däubler, WSI-Mitt. 2001, 63 f.

fördern. Damit ist dieser zum ersten Mal ausdrücklich in einem arbeitsrechtlichen Gesetz genannt worden. Allerdings ist mit dieser Erwähnung noch nichts darüber ausgesagt, ob dem Betriebsrat damit auch tatsächlich wirksame Handlungsmöglichkeiten eingeräumt sind.

2. Der Begriff „betrieblicher Umweltschutz“

Was unter „betrieblichem Umweltschutz“ zu verstehen ist, wird in § 89 Abs. 3 BetrVG definiert. Gemeint sind mit diesem Begriff „alle personellen und organisatorischen Maßnahmen sowie alle die betrieblichen Bauten, Räume, technischen Anlagen, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe und Arbeitsplätze betreffenden Maßnahmen, die dem Umweltschutz dienen.“ Umfasst sind dadurch insbesondere alle Einwirkungen auf die Umwelt, die vom Betrieb ausgehen⁹² oder ausgehen können, denn selbstredend sind auch präventive Maßnahmen erfasst. Es reicht ein funktionaler Bezug zum Betrieb.⁹³ Mittelbar oder unmittelbar betroffen sind dabei Rechtsgüter oder Gegenstände, die sich außerhalb des Betriebes befinden.⁹⁴ Im Einzelfall kann es auch um den Schutz von Umweltgütern gehen, die zum (z.B. landwirtschaftlichen) Betrieb gehören, doch spielt dies im Rahmen des Klimaschutzes keine besondere Rolle.

Die Definition des § 89 Abs. 3 BetrVG bestimmt zwar den betrieblichen Charakter, lässt aber den Begriff des „Umweltschutzes“ offen. Er wird in der politischen Diskussion weit verstanden. In der Betriebsverfassung kann man dem in der Weise Rechnung tragen, dass derjenige, der eine Maßnahme vorschlägt, auch über den beabsichtigten Zweck bestimmt und dabei einen Beurteilungsspielraum hat, ob damit dem Umweltschutz gedient ist oder nicht.⁹⁵ Ist der Beurteilungsspielraum überschritten, liegt keine Maßnahme zum Schutz der „Umwelt“ mehr vor.

3. Umweltpolitisches Mandat und Meinungsäußerungen einzelner Betriebsratsmitglieder

Dem Betriebsrat kommt kein generelles umweltpolitisches Mandat zu; außerbetriebliche Vorgänge, an denen der Arbeitgeber nicht beteiligt ist, zählen nicht zum „betrieblichen Umweltschutz“ und fallen damit aus seiner Zuständigkeit heraus.⁹⁶ Dies schließt es aber nicht aus, dass einzelne Betriebsratsmitglieder von ihrem Grundrecht auf Meinungsfreiheit Gebrauch machen und

92 Fitting, § 89 Rn. 8; Hanau, RdA 2001, 65; GK-BetrVG-Gutzeit, § 89 Rn. 32.

93 Fitting, § 89 Rn. 8.

94 DKW-Buschmann, § 89 Rn. 61.

95 DKW-Buschmann, § 89 Rn. 64.

96 DKW-Buschmann, § 89 Rn. 61; Hanau, RdA 2001, 65, 73.

z.B. in einem Blog, den einige Freunde betreiben, zu allgemeinen Problemen des Umwelt- und Klimaschutzes dezidiert Stellung nehmen. Auch kommt in Betracht, dass sie sich im Rahmen ihrer gewerkschaftlichen Betätigung zu derartigen Fragen äußern, was nach § 74 Abs. 3 BetrVG nicht mit ihrer Rolle als Betriebsrat kollidiert.

4. Beispiele für Vorschläge des Betriebsrats

Zu der Aufgabe „Förderung“ des betrieblichen Umweltschutzes nach § 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG wurde eine Reihe von Beispielen entwickelt. Zu nennen ist etwa das vom Arbeitgeber unentgeltlich oder verbilligt abgegebene Job-Ticket, das diejenigen erhalten, die öffentliche Verkehrsmittel statt des eigenen Autos auf dem Weg zur Arbeit benutzen. Dass hierbei der Gleichbehandlungsgrundsatz zu wahren ist, war Gegenstand einer der wenigen „einschlägigen“ Entscheidungen des BAG, die zudem 1998, d. h. vor der Novellierung erging.⁹⁷ Ein anderer Beispielsbereich ist das Kantinenessen: Keine Verwendung von Einweggeschirr, Verarbeitung von Lebensmitteln aus ökologischem Anbau, keine Produkte der Massentierhaltung. Auch insoweit kam es ersichtlich nicht zu Kontroversen, die zu einer gerichtlichen Klärung geführt hätten. Erst recht gilt dies für weitergehende Vorschläge wie die Reduzierung von Emissionen und den sparsamen Umgang mit Ressourcen.

III. Diskursrechte, aber keine Mitbestimmung

1. Beschaffung von Informationen

Der Betriebsrat muss in der Lage sein, über Fragen des betrieblichen Umweltschutzes mit dem Arbeitgeber zu kommunizieren, um so seiner Förderungsaufgabe gerecht zu werden. Elementare Voraussetzung hierfür sind Informationen, die ihm der Arbeitgeber nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG zu gewähren hat. Soweit Informationsdefizite bleiben, kann der Betriebsrat nach § 80 Abs. 2 Satz 4 BetrVG sachkundige Arbeitnehmer des Betriebes als Auskunftspersonen heranziehen, wenn betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen. Auch kommt mit Zustimmung des Arbeitgebers die Einschaltung eines externen Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG in Betracht.

⁹⁷ BAG 11.8.1998 – 9 AZR 39/97 – NZA 1999, 474.

Der Arbeitgeber muss nicht die einzige Informationsquelle bleiben. Wie bei anderen Fragen kann sich der Betriebsrat auch durch eigene Initiativen relevante Informationen verschaffen.⁹⁸ Im Betrieb Beschäftigte können Anliegen an ihn herantragen, aber oft auch Auskunft geben, was an ihrem Arbeitsplatz oder in dessen Nähe geschieht. Der Betriebsrat kann sich aus einem solchen Anlass, aber auch kraft eigener Überlegungen an einen der betrieblichen Umweltbeauftragten⁹⁹ wenden. Diese haben kraft Gesetzes auch eine Aufklärungsfunktion in dem Sinne, dass sie die Belegschaftsangehörigen über Gefahren für die Umwelt aufklären und Hinweise auf ein umweltgerechtes Verhalten im Betrieb geben müssen.¹⁰⁰ Dies gilt selbstredend auch gegenüber Betriebsratsmitgliedern. Diese sind ihrerseits befugt, an die Umweltbeauftragten mit Fragen heranzutreten und sie um nähere Aufklärung zu bitten. Auf diese Weise kann der Betriebsrat sein Wissen um ein beträchtliches Stück erweitern.

Der Betriebsrat kann sich jederzeit seines Internetzugangs bedienen und so beispielsweise Kenntnis von der freiwillig erstellten Ökobilanz und der sog. nichtfinanziellen Berichterstattung anderer Unternehmen erhalten. Dies kann Grundlage für Vergleiche mit dem „eigenen“ Unternehmen sein.

Erhebliches Interesse verdienen die Vorschriften des „Umweltinformationsgesetzes“ (UIG).¹⁰¹ Jede „Person“, d.h. also auch ein Betriebsratsmitglied, hat nach § 3 Abs. 1 UIG Anspruch auf freien Zugang zu Umweltinformationen, über die eine informationspflichtige Stelle im Sinne des § 2 Abs. 1 UIG verfügt, „ohne ein rechtliches Interesse darlegen zu müssen“. Auskunftspflichtig sind die Regierung und alle Stellen der öffentlichen Verwaltung. Zugleich ist der Begriff der „Umweltinformation“ durch § 2 Abs. 3 UIG recht weit bestimmt; es lassen sich auf diese Weise vielfältige Dinge ermitteln, die zusammen mit innerbetrieblichen Fakten zu neuen Erkenntnissen führen können. Daneben oder stattdessen kann man die Behörde auch um einen Rat fragen, doch kann dies Verstimmung beim Arbeitgeber hervorrufen. Es empfiehlt sich daher, entweder die Frage mit dem Arbeitgeber abzusprechen oder aber sich von der Behörde absolute Vertraulichkeit zusichern zu lassen. Welche Alternative vorzuziehen ist, bestimmt sich nach der jeweiligen Brisanz der Fragestellung. Auf alle Fälle ist zu vermeiden, ohne wirklich verlässliche Tatsachengrundlage dem Arbeitgeber irgendein rechtswidriges Tun zu unterstellen.

98 Grundlegend DKW-Buschmann, § 80 Rn. 122 ff.; Däubler, Arbeitsrecht 1, Rn. 856.

99 S. oben § 2 IV 1.

100 Näher Fischer, AuR 1996, 474, 480.

101 Vom 22.12.2004 in der Fassung der Bekanntmachung vom 27.10.2014 (BGBl. I S. 1643), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 25.2.2021 (BGBl. I S. 306) geändert worden ist.

2. Schulung und Fortbildung von Betriebsratsmitgliedern und Bezug einer Zeitschrift

Kenntnisse im betrieblichen Umweltschutz zählen heute zum erforderlichen Wissen im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG; sie zu erwerben, kann eine Seminar- teilnahme rechtfertigen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn ein „konkreter betriebsbezogener Anlass“ besteht, der Betriebsrat beispielsweise eine Initiative zugunsten einer umweltfreundlicheren Arbeitsweise ergreifen möchte.¹⁰² Im Einzelhandelsbetrieb sollen beispielsweise Plastik- durch Papiertüten ersetzt werden, in der Bank will der Betriebsrat durchsetzen, dass „Umweltverschmutzer“ keine Darlehen mehr erhalten. Insoweit besteht weithin Einigkeit.¹⁰³ Die frühere Rechtsprechung, die einen solchen Anspruch schon unter der Rechtslage vor 2001, d.h. ohne ausdrückliche Erwähnung des Umweltschutzes im Gesetzestext bejaht hatte,¹⁰⁴ verdient nach geltendem Recht erst recht Zustimmung.¹⁰⁵ Die zum alten Recht bestehenden Gegenstimmen in der Literatur¹⁰⁶ haben ihre Grundlage verloren.

Die Entscheidung des LAG Frankfurt/Main, wonach der Bezug der Zeitschrift „Arbeit & Ökologie – Briefe“ zum Geschäftsbedarf des Betriebsrats gehörte, dessen Kosten der Arbeitgeber nach § 40 BetrVG zu tragen hat,¹⁰⁷ bleibt unter dem heutigen Recht gleichfalls aufrechterhalten. Sie ist nunmehr auf die verbreitete Zeitschrift „Gute Arbeit“ zu beziehen, die sich aus den „Arbeit & Ökologie-Briefen“ entwickelt hat.¹⁰⁸

3. Diskursrechte

Nach § 106 Abs. 3 Nr. 5a BetrVG zählen zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten, die der Arbeitgeber mit dem Wirtschaftsausschuss zu beraten hat, auch „Fragen des betrieblichen Umweltschutzes“. Über diese ist der Wirtschaftsausschuss „rechtzeitig und umfassend“ vom Arbeitgeber zu informieren. Im Rahmen der Beratungen sind Rückfragen und Einwände möglich; auch könnte seitens der Arbeitnehmer ein Alternativkonzept präsentiert werden. Eine sachgerechte Beratung setzt auch hier möglichst umfangreiche Vorkenntnisse voraus.

102 Zur Differenzierung zwischen Grundwissen und solchen Informationen, die nur bei konkretem betrieblichen Anlass „erforderlich“ sind, s. Däubler, Schulungsanspruch, § 2 Rn.5 ff.

103 Brandt, AiB 5/2020 S. 20; DKW-Wedde, § 37 Rn. 131 Stichwort: Umweltschutz; Fitting, § 37 Rn. 149 Stichwort: Umweltschutz; Froschauer, S. 193 ff.; GK-BetrVG-Weber, § 37 Rn. 212; Däubler, Schulungsanspruch, § 2 Rn. 36, 114.

104 S. oben § 2 IV 2.

105 So auch GK-BetrVG-Weber, § 37 Rn. 212; Fitting, § 37 Rn. 149.

106 Nachweise bei GK-BetrVG-Weber, § 37 Rn. 212 Fn. 709.

107 LAG Frankfurt/Main 21.3.1991 – 12 TaBV 191/90 – NZA 1991, 859 = AiB 1991, 335.

108 Zur Entwicklung der Zeitschriften s. Pickshaus/Reusch, Gute Arbeit, 10/2022.

Ein mögliches Beispiel für die Erörterungen im Wirtschaftsausschuss ist die Einführung eines Umweltmanagementsystems nach der Öko-Audit-Verordnung.¹⁰⁹ Die Teilnahme der Unternehmen ist freiwillig, kann aber ein gutes Image vermitteln. Ein weiterer möglicher Gegenstand kann die „Ecological and Social Governance“ (= ESG)¹¹⁰ sein, die uns an späterer Stelle beschäftigen wird.¹¹¹

Der Umwelt- und Klimaschutz kann unter diesen Umständen auch ein Gegenstand der Monatsgespräche nach § 74 Abs. 1 BetrVG sein. Ausdrücklich erwähnt als Gegenstand einer Betriebsversammlung sind in § 45 Satz 1 BetrVG „umweltpolitische Angelegenheiten“, die allerdings nur behandelt werden dürfen, wenn der Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betroffen sind. Als Beispiele werden sparsamer Energieverbrauch, der Einsatz ökologisch günstiger Arbeitsmaterialien und die Vermeidung von Abfällen genannt.¹¹² Ist – wie häufig – die Betroffenheit gegeben, kann der Betriebsrat Umweltfragen auch von sich aus auf die Tagesordnung setzen und eigene Initiativen entwickeln. Sinn der Regelung ist nicht nur die Information der Beschäftigten und die Eröffnung eines Diskussionsforums, sondern auch die Erwartung, dass die Arbeitnehmer ihre Erfahrungen und Kenntnisse einbringen werden, um so einen besseren betrieblichen Umweltschutz möglich zu machen.¹¹³ Ob diese Hoffnung angesichts fehlender Mitbestimmungsrechte in Erfüllung gegangen ist, wird man bezweifeln können.

Die Betriebsräteversammlung nach § 53 BetrVG wird im hier interessierenden Zusammenhang wie eine Betriebsversammlung behandelt. Nach § 53 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber einen Bericht zu erstatten, der sich auf sämtliche Betriebe des Unternehmens bezieht. In § 53 Abs. 3 wird auf § 45 BetrVG verwiesen, so dass einzelne Betriebsräte das Thema „betrieblicher Umweltschutz“ auch selbst zur Sprache bringen können, sollte der Arbeitgeber in seinem Bericht diesen Bereich aussparen.

109 Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25.11.2009 über die freiwillige Teilnahme von Organisationen an einem Gemeinschaftssystem für Umweltmanagement und Umweltbetriebsprüfung, ABl v. 22.12.2009, L 342/1.

110 Dazu Göpfert/Stöckert, NZA 2022, 452 ff.

111 S. unten § 4 IV.

112 DKW-Berg, § 45 Rn. 11.

113 S. auch die amtliche Begründung, BT-Drucksache 14/5741 S. 26, wo es heißt: „Das Wissen, das an jedem Arbeitsplatz im Betrieb vorhanden ist, soll durch den Betriebsrat zum Abbau von Umweltbelastungen und zum Ausbau umweltschonender Produktionstechniken und -verfahren zugunsten des Betriebs eingebracht werden können, ohne dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei Investitionsentscheidungen einzuräumen.“

Die Vorschrift des § 74 Abs. 2 Satz 3 BetrVG nimmt genau wie § 45 Satz 1 BetrVG „umweltpolitische Angelegenheiten“ vom allgemeinen betrieblichen Politikverbot aus, sofern Betrieb oder Belegschaft unmittelbar betroffen sind. Damit kann der betriebliche Umweltschutz überall Gegenstand des Meinungsaustausches werden – bei Informationsveranstaltungen des Arbeitgebers wie des Betriebsrats, bei den Beratungen über die Umgestaltung der Arbeitsplätze nach § 90 BetrVG, in der Sprechstunde nach § 39 Abs. 3 und bei Mitteilungen des Betriebsrats im Intranet.

4. Initiativen des Betriebsrats

Die im Gesetz vorgesehenen Diskussionsmöglichkeiten können dazu führen, dass der Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG Maßnahmen vorschlägt, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen. Dazu könnten z. B. zusätzliche Sicherheitsvorkehrungen gegen den Austritt von Schadstoffen gehören. Weiter kann der Betriebsrat Anregungen aus der Belegschaft aufgreifen, sie sich zu eigen machen und auf dieser Grundlage einen Vorschlag entwickeln.

Am wichtigsten scheint auf den ersten Blick die in § 88 Nr. 1a BetrVG ausdrücklich eröffnete Möglichkeit zu sein, freiwillige Betriebsvereinbarungen über „Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes“ abzuschließen. Damit wird die Praxis der 1990er Jahre in das Gesetz übernommen, wo insbesondere in der chemischen Industrie zahlreiche Betriebsvereinbarungen zum Umweltschutz abgeschlossen wurden.¹¹⁴

5. Praktische Irrelevanz?

Von allen diesen Rechten wurde in jüngerer Vergangenheit allenfalls sparsam Gebrauch gemacht. Es ist nicht ersichtlich, dass von allen diesen Rechten in der jüngeren Vergangenheit in relevantem Umfang Gebrauch gemacht worden wäre. Unter den von der Hans-Böckler-Stiftung gesammelten und ins Netz gestellten Betriebsvereinbarungen ist der Umweltschutz nicht vertreten.¹¹⁵ In jüngster Zeit finden sich dort immerhin Anregungen und Aufforderungen, auch die Umwelt- und Klimapolitik zum Thema von Betriebsvereinbarungen zu machen.¹¹⁶

Weiter sind keine Gerichtsentscheidungen bekannt geworden, die sich mit der Existenz und Auslegung von freiwilligen Betriebsvereinbarungen zum Um-

114 S. oben § 2 III 2.

115 Suche unter www.boeckler.de (15.3.2023).

116 Siehe für einige auch Beispiele www.mitbestimmung.de/html/sozial-okologische-transformation-20310 (zuletzt aufgerufen am 15.3.2023).

weltschutz befasst hätten. Dass in bald 30 Jahren keinerlei Streitfälle aufgetaucht wären, gäbe es solche Abmachungen über die dokumentierten Fälle hinaus¹¹⁷ in größerer Zahl, erscheint reichlich unwahrscheinlich.

Es liegt nahe, die Gründe für die (allem Anschein nach) sehr geringe Ausschöpfung der Diskursrechte darin zu sehen, dass der Diskurs ein höchst einseitiger ist: Die ungeschmälernte Entscheidungsbefugnis verbleibt beim Arbeitgeber, der Betriebsrat kann nur argumentieren und appellieren, aber keinerlei Kompromisse erzwingen. Dies wirkt entmutigend auch für solche Betriebsratsmitglieder, die den Umweltschutz in ihrer eigenen Praxis ernst nehmen wollen. Warum sich engagieren, ein Seminar besuchen und mit viel Mühe ein eigenes Konzept entwickeln, wenn die besten Vorschläge nach einigen freundlichen Worten unter den Teppich gekehrt werden können? Diese Einschätzung bedeutet keineswegs, dass die Geschäftsleitungen in ihrer Mehrzahl den Umwelt- und Klimaschutz ignorieren oder als lästige Pflichtübung betrachten. Nur: Wenn sie aktiv werden, wollen sie sich häufig selbst ins Rampenlicht stellen, nicht aber ein gemeinsames Projekt mit dem Betriebsrat ins Leben rufen.

Die über 50 Betriebsvereinbarungen zum Umweltschutz in der chemischen Industrie liegen 20 bis 30 Jahre zurück und verdanken ihre Existenz spezifischen Bedingungen: Die potenzielle Gefährdung der Umwelt ist wegen der Natur der Produktionsprozesse in der Chemie für jedermann einsichtig, die langjährige Sozialpartnerschaft mit der Gewerkschaft legt es besonders nahe, die ihr verbundenen Betriebsräte mit ins Boot zu holen. Aktualisierungen der Vereinbarungen oder gar Auseinandersetzungen um neue Inhalte sind nirgends dokumentiert. Dass der Abschluss solcher Abmachungen zum Erliegen gekommen ist, hängt nicht zuletzt damit zusammen, dass die bestehenden Betriebsvereinbarungen vorwiegend Informations- und Beratungsrechte enthalten, die seit 2001 kraft Gesetzes bestehen. Für weitergehende, über dem gesetzlichen Niveau liegende Vereinbarungen fehlten bisher ersichtlich die Voraussetzungen. Die 1987 ins Leben gerufene „Gesellschaft zur Information von Betriebsräten über Umweltschutz in der chemischen Industrie“ erfuhr 2014 eine Neuausrichtung und wurde ab 1. Januar 2016 als „Sozial-Partnerwerkstatt für Innovation und Nachhaltigkeit“ fortgeführt. Auch diese Namensänderung dürfte dafür sprechen, dass der betriebliche Umwelt- und Klimaschutz insoweit eher in den Hintergrund getreten ist. Auf der anderen Seite darf die 1990 gegründete und von der IG BCE getragene Stiftung „Arbeit und Umwelt“ nicht übersehen werden, von der vielfältige Anregungen ausgehen. Ihre Publikationen umfassen insbesondere auf die Zukunft gerichtete Branchenanalysen sowie Probleme der Transformation und der Nachhaltigkeit, was auch den Klimaschutz einbezieht.

117 Leitretter, S. 15 ff.

IV. Zusammenarbeit mit Behörden

1. Die Problematik

Über den bloßen Meinungs austausch könnte die Möglichkeit hinausgehen, mit den für Umweltschutz zuständigen Behörden zusammen zu arbeiten und sie auf Probleme aufmerksam zu machen, die im Betrieb aufgetreten sind. Dies könnte zu hoheitlichen Eingriffen führen, die schnelle Korrekturen zur Folge haben, möglicherweise aber das Unternehmen schwer treffen würden. Das geltende Betriebsverfassungsrecht ist möglicherweise gerade deshalb in Bezug auf Kontakte des Betriebsrats zu Umweltschutzbehörden durch ein besonderes Maß an Zurückhaltung geprägt.

2. Differenzierung zwischen Arbeitsschutz und Umweltschutz

§ 89 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verpflichtet den Betriebsrat, sich für die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung sowie des betrieblichen Umweltschutzes einzusetzen. Nach § 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG muss er bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die zuständigen Behörden „durch Anregung, Beratung und Auskunft“ unterstützen. Anders als in Satz 1 wird der Umweltschutz hier nicht erwähnt. Daraus wird auf der einen Seite die Konsequenz gezogen, wegen des engen Sachzusammenhangs mit dem Arbeitsschutz müsse der Betriebsrat auch die Umweltschutzbehörden unterstützen.¹¹⁸ Auf der anderen Seite wird jedoch betont, dass die Nichterwähnung des betrieblichen Umweltschutzes bewusst erfolgt sei, zumal er im Referentenentwurf noch im Text gestanden habe. Auch dürfe der Betriebsrat nicht in die Position einer „Umweltpolizei“ gedrängt werden, was ihn ggf. in eine schwer lösbare Konfliktlage bringe.¹¹⁹

Die Wahrheit dürfte in der Mitte liegen, wenn man die weiteren Regelungen des § 89 BetrVG mit einbezieht. § 89 Abs. 2 BetrVG differenziert zwischen „Arbeitsschutz und Unfallverhütung“ (Satz 1) und „betrieblichem Umweltschutz“ (Satz 2).

Im ersten Bereich sind der Arbeitgeber wie die Aufsichtsbehörden verpflichtet, den Betriebsrat (oder von ihm bestimmte einzelne seiner Mitglieder) „bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Unfalluntersuchungen hinzuzuzie-

118 Fitting, § 89 Rn. 16.

119 GK-BetrVG-Gutzeit, § 89 Rn. 44.

hen.“ Hier soll der Betriebsrat immer präsent sein, wofür auch die Aufsichtsbehörde sorgen muss.

Im zweiten Bereich – dem betrieblichen Umweltschutz – ist dies anders. Nach § 89 Abs. 2 Satz 2 BetrVG hat lediglich der Arbeitgeber den Betriebsrat hinzuzuziehen „bei allen im Zusammenhang mit dem betrieblichen Umweltschutz stehenden Besichtigungen und Fragen“.¹²⁰ Auch muss er ihm unverzüglich die u.a. den betrieblichen Umweltschutz betreffenden Auflagen und Anordnungen der zuständigen Stellen mitteilen. Bei den „Besichtigungen“ stellt sich allerdings automatisch ein Kontakt mit der Aufsichtsbehörde her. Der Betriebsrat muss daher berechtigt sein, ihr Fragen zu stellen und – wenn er dies für sinnvoll erachtet – sie auf Missstände im Betrieb hinzuweisen, was allerdings meist an der Präsenz des Arbeitgebers scheitern wird. Eine entsprechende Hinweispflicht lässt sich nicht begründen, da Abs. 1 Satz 2 ausschließlich bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren eine Unterstützungspflicht vorsieht.

3. Sonstige Kontakte des Betriebsrats mit der zuständigen Behörde

Dass es trotz der Differenzierung in § 89 Abs. 2 BetrVG keine „Trennwand“ zwischen dem Betriebsrat und den Umweltschutzbehörden gibt, wird nicht zuletzt daran deutlich, dass der Arbeitgeber neben den ergangenen Auflagen und Anordnungen dem Betriebsrat nach § 89 Abs. 5 BetrVG auch die Niederschriften über „Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen“ im Sinne des Abs. 2 Satz 2 übermitteln muss, damit dieser immer auf dem neuesten Stand ist. Diese Verpflichtung besteht auch dann, wenn der Betriebsrat entgegen Abs. 2 Satz 1 nicht hinzugezogen worden oder zu dem Treffen nicht erschienen war.¹²¹ Sogar eine direkte Information durch die Behörde wird nach allerdings umstrittener Auffassung als zulässig angesehen.¹²² Der Betriebsrat muss auch informiert werden, wenn die Behörde ein sog. Revisionsschreiben schickt, das auf Probleme hinweist, die durch das Unternehmen auch ohne behördliche Anordnung eigenständig erledigt werden können.¹²³

4. Verhandlungen mit dem Arbeitgeber

Faktisch könnte der Kontakt zur Aufsichtsbehörde die Verhandlungsposition des Betriebsrats stärken, wenn im Betrieb die eine oder andere „Unregelmäßig-

120 Auf diese Differenzierung verweist auch Fitting, § 89 Rn. 25.

121 Fitting, § 89 Rn. 23; GK-BetrVG-Gutzeit, § 89 Rn. 73.

122 DKW-Buschmann, § 89 Rn. 40; Fitting, § 89 Rn. 26; a. A. HK-BetrVG-Gutzeit, § 89 Rn. 75.

123 HaKo-BetrVG-Kohte, § 89 Rn. 49.

keit“ vorgekommen ist. So wird ihm in der Literatur das Recht eingeräumt, eine Kontrolle des Betriebs bei der Behörde anzuregen, wenn zuvor mit dem Arbeitgeber geführte Gespräche zu keiner Einigung geführt haben.¹²⁴ Auch könnte man auf § 5 Nr. 2 GeschGehG verweisen, wonach rechtswidrige Handlungen oder ein sonstiges Fehlverhalten aufgedeckt werden dürfen, wenn die Offenlegung geeignet ist, „das allgemeine öffentliche Interesse“ zu schützen. Auch ist 2023 mit der Verabschiedung des „Hinweisgeberschutzgesetzes“ zu rechnen,¹²⁵ das die sog. Whistleblower-Richtlinie der EU¹²⁶ umsetzen will.

Könnte es in einer solchen Situation für die Arbeitgeberseite nicht naheliegen, dem Betriebsrat eine seinen Vorstellungen entsprechende Betriebsvereinbarung anzubieten, um den Konflikt „innerbetrieblich“ zu lösen, Missstände abzustellen und ihn zugleich zum Stillschweigen zu veranlassen? Im Einzelfall mag es durchaus solche Überlegungen geben, doch kann man sie für den Regelfall nicht unterstellen: Wirkliche „Augenhöhe“ zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber wird auf diesem etwas ungewöhnlichen Wege typischerweise nicht erreicht. Sie sollte auf andere Weise angestrebt werden.

V. Nutzung von Mitbestimmungsrechten mit anderem Schwerpunkt für mehr Umwelt- und Klimaschutz

1. Der Umwelt- und Klimaschutz als Querschnittsaufgabe

Auch wenn es im Gesetzestext derzeit noch kein Mitbestimmungsrecht über Maßnahmen des Umwelt- und Klimaschutzes gibt, existieren Überlegungen, die auf andere Gegenstände bezogenen Mitbestimmungsrechte des § 87 Abs. 1 BetrVG zugunsten des Umweltschutzes wirksam werden zu lassen. Entsprechende Überlegungen bestanden sogar schon vor der Novellierung 2001.¹²⁷ Sie fanden auch – an eher versteckter Stelle – die Zustimmung des BAG: Als dieses über die Frage zu entscheiden hatte, ob Kenntnisse über betrieblichen Umweltschutz „nützlich“ für die Betriebsratstätigkeit im Sinne des § 37 Abs. 7 BetrVG seien, bejahte es dies u.a. mit der Erwägung, angesichts seines Ge-

124 Fitting, § 89 Rn. 18.

125 Regierungsentwurf BT-Drucksache 20/3442.

126 Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23.10.2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (ABl. L 305 vom 26.11.2019, S. 17).

127 Däubler, in: Roth/Sander, Ökologische Reform der Unternehmen, 1992, S. 136, 143 ff.; Froschauer, S. 163 ff.; Kohte, FS Däubler, S. 640; Trümner, AiB 1991, 522.

wichts sei der Umweltschutz auch für die Ausübung der Beteiligungsrechte nach § 87 Abs. 1 BetrVG von Bedeutung, weshalb die Nützlichkeit entsprechender Schulungen zu bejahen sei.¹²⁸ Umwelt- und Klimaschutz sind für den Betriebsrat somit eine „Querschnittsaufgabe“, die nicht anders als z.B. der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz bei der Ausübung aller Mitbestimmungsrechte zu berücksichtigen ist.

2. Anwendungsfälle aus dem Bereich des § 87 Abs. 1 BetrVG

Die Verbesserungen im betrieblichen Umweltschutz, die der Betriebsrat mit Hilfe seiner Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 BetrVG erreichen kann, haben punktuellen Charakter. Sie betreffen ausschließlich Einzelfragen, deren praktische Bedeutung größer oder kleiner sein kann. Immerhin gerät der Umwelt- und Klimaschutz auch bei vergleichsweise bescheidenen Regelungen in das Bewusstsein der Belegschaft, was Sensibilität gegenüber Umweltproblemen und ggf. weitergehende Forderungen zur Folge haben kann.

a) Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb (Nr. 1)

Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG knüpft seinem Wortlaut nach am Verhalten der Arbeitnehmer an, doch nimmt das BAG das Arbeitsverhalten aus; dieses der Mitbestimmung zu unterwerfen, sei nicht Sinn der Nr. 1.¹²⁹ Ist eine Zuordnung zum Arbeitsverhalten nicht möglich, bleibt das Mitbestimmungsrecht erhalten.

Im Bereich des Umwelt- und Klimaschutzes bedeutet dies, dass Nr. 1 beispielsweise Anwendung findet, wenn umweltfreundliches Verhalten als allgemeine Regel in die Arbeitsordnung aufgenommen wird,¹³⁰ oder wenn der Arbeitgeber einen „Umweltschutzwettbewerb“ veranstaltet, der durch Anreize das Umweltbewusstsein verbessern soll und an dem sich jeder Belegschaftsangehörige beteiligen kann.¹³¹ Er ist nicht anders als ein „Sicherheitswettbewerb“ zu behandeln, der zu einem sicherheitsbewussten Verhalten anregen soll und der für die Verringerung von Unfallzahlen Prämien aussetzt.¹³² Einbezogen werden kann auch die Vermeidung und Beseitigung von Abfall, soweit er nicht automatisch mit der Erbringung der Arbeitsleistung verbunden ist.¹³³

128 BAG 11.10.1995 – 7 ABR 42/94 – NZA 1996, 934, 937.

129 BAG 11.6.2002 – 1 ABR 46/01 – NZA 2002, 1299.

130 Froschauer, S. 170.

131 Beispiele für Betriebsratsinitiativen aus der Praxis bei Kaliga/Oberdieck, AiB 9/2022, S. 10 ff.

132 Für Eingreifen des § 87 Abs. 1 Nr. 1 in diesem Fall BAG 24.3.1981 – 1 ABR 32/78 – AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitssicherheit. Ebenso für den „Umweltschutzwettbewerb“ Froschauer, S. 170.

133 Vgl. Trümner, AiB 1991, 522, 524.

b) Gesundheitsschutz (Nr. 7)

Die relativ größten Möglichkeiten bietet § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Zahlreiche Normen des Umweltschutzes schützen zugleich Leben und Gesundheit der Beschäftigten; Umwelt- und Arbeitsschutz sind mit zwei sich überschneidenden Kreisen vergleichbar.¹³⁴ Dabei greift die Mitbestimmung allerdings nur ein, wenn eine gesetzliche Regelung Spielräume gelassen hat. Die Mitbestimmung erfasst deshalb nicht den an sich naheliegenden Fall, das Schutzniveau bestehender staatlicher Regelungen oder von Unfallverhütungsvorschriften zu verbessern. Bedeutsam sind Vorschriften der Störfallverordnung.¹³⁵ In ihrem § 10 ist die Erstellung von Alarm- und Gefahrenabwehrplänen vorgeschrieben, wobei § 10 Abs. 3 Satz 1 bestimmt:

„Vor der Erstellung der internen Alarm- und Gefahrenabwehrpläne hat der Betreiber die Beschäftigten des Betriebsbereichs über die vorgesehenen Inhalte zu unterrichten und hierzu anzuhören.“

Dahinter steht die berechtigte Vorstellung, das Gefahrenwissen der Beschäftigten bei der Aufstellung des Planes zu berücksichtigen. Wie die Unterrichtung und die nachfolgende Anhörung im Einzelnen ausgestaltet ist, wird durch die Störfallverordnung nicht festgelegt; insoweit greift das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ein.¹³⁶

Am Gesundheitsschutz knüpfen häufig Betriebsvereinbarungen über Nachhaltigkeit an. Sie gewinnen insbesondere dort Bedeutung, wo es wie in vielen Betrieben der chemischen Industrie eine eingespielte Sozialpartnerschaft gibt.¹³⁷ Welchen Anteil der Klimaschutz am Regelungsinhalt hat, bleibt angesichts des weiten Nachhaltigkeitsbegriffs offen.

c) Verwaltung von Sozialeinrichtungen (Nr. 8)

Die Mitbestimmung über die Verwaltung von Sozialeinrichtungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG kann insbesondere im Zusammenhang mit der Kantine

134 Reichel/Mayer, RdA 2003, 101, 104. Beispiele bei Kohte, FS Däubler, S. 639, 640. Vgl. auch § 4 Nr. 4 ArbSchG: „Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen“. Mit einigem Wohlwollen lässt sich hierunter auch der Einfluss des Arbeitsplatzes auf die Umwelt subsumieren.

135 Zwölfte Verordnung zur Durchführung des Bundes-Immissionsschutzgesetzes (Störfall-Verordnung - 12. BImSchV) v. 26.4.2000 in der Fassung der Bekanntmachung v. 17.3.2017 (BGBl I S. 483), zuletzt geändert durch Art. 107 der Verordnung v. 19.6.2020 (BGBl I S. 1328).

136 HaKo-Kohte, § 87 Rn. 91.

137 Haunschild/Meyer u.a., Nachhaltigkeit durch Mitbestimmung, Study 452 der Hans-Böckler-Stiftung, April 2021 (nachlesbar unter www.ifbe.uni-hannover.de/fileadmin/ifbe/PDF/p_study_hbs_452-2.pdf sowie unter www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007995, zuletzt aufgerufen am 15.3.2023).

praktische Bedeutung gewinnen. Das vegetarische und das vegane Essen werden beispielsweise in den Speiseplan aufgenommen, Plastikgeschirr und Plastikbesteck sind als „Wegwerfartikel“ tabu – die entsprechenden Entscheidungen sind Verwaltungsmaßnahmen, über die der Betriebsrat nach Nr. 8 mitbestimmen kann.¹³⁸ Auch könnte man daran denken, die Anlagepolitik von Unterstützungs- und Pensionskassen in der Weise zu beeinflussen, dass umweltfreundliche Unternehmen bevorzugt werden. Was die Nutzung einer betrieblichen Parkmöglichkeit angeht, so gäbe es die Möglichkeit, je nach Größe des Fahrzeugs zu differenzieren und beispielsweise nur E-Fahrzeugen und relativ kleinen Autos eine unentgeltliche Parkmöglichkeit zu gewähren, während andere einen gewissen Betrag bezahlen müssten.¹³⁹

d) Entgeltfragen (Nr. 10 und 11)

Im Rahmen der betrieblichen Lohngestaltung nach Nr. 10 kann der Betriebsrat darauf hinwirken, dass vom Arbeitgeber gewährte Fahrtkostenzuschüsse in erster Linie für ein verbilligtes „Job-Ticket“ für den öffentlichen Personennahverkehr verwendet werden, wobei für diejenigen eine Ausnahme zu machen ist, die wegen einer schlechten Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel mit dem Auto zur Arbeit kommen müssen. Hier kommt ggf. ein Zuschuss an Arbeitnehmerfahrgemeinschaften in Betracht.¹⁴⁰ Der Gesamtaufwand für Fahrtkostenzuschüsse wird vom Arbeitgeber bestimmt; der Betriebsrat ist auf die Mitbestimmung über die Verteilungskriterien beschränkt, was im Einzelfall auf eine wichtige Korrekturfunktion hinauslaufen kann. Statt eines Jobtickets (oder daneben) kann auch eine Bezuschussung von E-Bikes vorgesehen werden.

Denkbar ist, dass der Arbeitgeber Prämien für umweltbewusstes Arbeiten verspricht, beispielsweise geringen Energieverbrauch, geringe Abfälle und Vermeidung von Störfällen. Hier darf der Betriebsrat über die Einzelheiten mitbestimmen,¹⁴¹ könnte aber nicht etwa die Höhe der Prämie mitbestimmen oder gar im Wege des Initiativrechts den Arbeitgeber zur Einführung einer solchen zusätzlichen Sozialleistung veranlassen.

Soweit Dienstwagen auch privat genutzt werden dürfen, liegt eine Entgeltform vor, über deren Ausgestaltung der Betriebsrat nach Nr. 10 mitbestimmen darf. So kann er etwa die Forderung erheben, dass bestehende Dieselaautos innerhalb einer bestimmten Frist abgeschafft werden und Benziner oder hybride

138 Trümner, AiB 1991, 522, 524/525; DKW-Klebe, § 87 Rn. 271.

139 Für eine entsprechende Differenzierung bei öffentlichen Parkflächen VGH Baden-Württemberg 24.6.2022 – 2 S 809/22, KlimR 2022, 255.

140 Kohte, FS Däubler, S. 639, 640.

141 Froschauer, S. 174.

Fahrzeuge nur dort zum Einsatz kommen, wo Elektroautos wegen Fehlens ausreichender Aufladestationen (noch) keine sinnvolle Alternative sind.

Zielvereinbarungen, die sich in der Höhe der Vergütung niederschlagen und die deshalb unter § 87 Abs. 1 Nr. 10 oder 11 BetrVG fallen,¹⁴² können auch ökologische Ziele zum Gegenstand haben. So könnte beispielsweise die Einhaltung eines Tempolimits bei Dienstreisen verpflichtend vorgesehen werden. Dies setzt allerdings Kontrollmöglichkeiten voraus, in die der Betroffene wie der Betriebsrat einwilligen muss. Wird schneller gefahren, würde dies negative wirtschaftliche Folgen mit sich bringen.

e) Verbesserungsvorschläge (Nr. 12)

Das der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG unterliegende „betriebliche Vorschlagswesen“ kann zahlreiche Maßnahmen zum Gegenstand haben, die dem Klima- und Umweltschutz dienen: geringerer Ressourcenverbrauch, weniger Abfall, geringere Emissionen durch Verbesserung der Filteranlagen – um nur einige wichtige Anwendungsfälle zu nennen. Waren die Verbesserungsvorschläge im Betrieb bisher auf bestimmte Bereiche beschränkt, zu denen der Umweltschutz nicht gehörte, so kann eine Erweiterung verlangt werden. Die Mitbestimmung bezieht sich allerdings nur auf das Verfahren als solches, nicht auf die Existenz und Höhe einer eventuellen Vergütung, die einzelne Beschäftigte oder Arbeitsgruppen für ihre innovativen Ideen erhalten können. Erst recht hat der Betriebsrat keine Möglichkeit, die Umsetzung eines Vorschlags zu beeinflussen oder gar zu erzwingen. Natürlich stellt sich kein vernünftiger Arbeitgeber quer, wenn eine Arbeitnehmergruppe ein Verfahren entwickelt, wie man offensichtlich und ohne hohe Kosten den Schadstoffausstoß verringern kann. Solche Bilderbuchfälle kommen aber extrem selten vor: Im Normalfall liegen die Wirkungen eines neuen Verfahrens keineswegs klar zutage, und wenn sie es tun, dann stehen einer Realisierung meist (reale oder vermeintliche) hohe Kosten entgegen.

3. Anwendungsfälle bei sonstigen Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechten

a) Weiterbildung (§§ 96–98 BetrVG)

Beträchtliche Bedeutung kommt im Rahmen des betrieblichen Umweltschutzes der Weiterbildung der Beschäftigten zu.¹⁴³ Ohne ein ausreichendes Grundwissen über die Produktionsvorgänge und die durch sie geschaffenen Umweltgefahren lässt sich weder eine sinnvolle Kritik am Status quo noch gar ein Alternativvorschlag formulieren. Für den Betriebsrat ist es daher wichtig, bei

142 Nachweise bei Däubler, NZA 2005, 793, 795 f.; vgl. auch BAG 21.10.2003 – 1 ABR 39/02 – NZA 2004, 936.

143 So bereits Teichert/Küppers, WSI-Mitt. 1990, 755; Froschauer S. 180.

angebotenen Fortbildungsveranstaltungen der Geschäftsleitung darauf zu dringen, dass auch umwelt- und klimabezogene Aspekte ausreichend zur Geltung kommen. § 98 BetrVG bietet hierfür gute Voraussetzungen, da er sich auf den gesamten Inhalt der vom Arbeitgeber bestimmten Veranstaltungen erstreckt, soweit nicht gesetzliche Vorgaben zu beachten sind.¹⁴⁴

b) Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 BetrVG

Das Beteiligungsrecht des Betriebsrats bei Einstellungen und Versetzungen nach § 99 BetrVG kann im Einzelfall bei der Bestellung von Umweltbeauftragten eine Rolle spielen. Voraussetzung ist allerdings, dass es sich bei der betreffenden Person nicht um einen leitenden Angestellten handelt und sich daran auch nach Übernahme des Amtes nichts ändert. Soll ein schon bisher im Betrieb beschäftigter Arbeitnehmer mit der Funktion eines Umweltschutzbeauftragten betraut werden, so liegt eine Versetzung nach §§ 95 Abs. 3, 99 BetrVG nur dann vor, wenn sich die Arbeitssituation des Betroffenen wesentlich verändert.¹⁴⁵ Das Fehlen der im Gesetz in allen Fällen vorgeschriebenen besonderen Fachkunde kann die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats rechtfertigen,¹⁴⁶ doch ist es in der Praxis für einen Betriebsrat schwierig, sich das dafür notwendige Tatsachenmaterial zu verschaffen.

c) Geplante Betriebsänderung (§ 111 BetrVG)

Plant der Arbeitgeber eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG, muss er mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich verhandeln. Dabei sind alle Möglichkeiten eines sozial verträglichen Wandels zu prüfen. Zu diesen kann eine umwelt- und klimafreundliche Produktion gehören, die allerdings mit Kosten verbunden sein wird. Beeindruckendes praktisches Anschauungsmaterial bietet die Transformation bei den Automobilzulieferern, wo die Umstellung auf E-Mobilität zahlreiche Arbeitsplätze in Gefahr bringt.¹⁴⁷ In der Regel geht es bei den Verhandlungen um einen Interessenausgleich darum, die Folgen einer Umstellung der Produktion in erträglichen Grenzen zu halten; der Übergang zu anderen Produkten oder einer anderen Produktionsweise ist in aller Regel schon beschlossene Sache.

4. Einschaltung des Wirtschaftsausschusses

Der am 1. Januar 2023 in Kraft getretene § 106 Abs. 3 Nr. 5b BetrVG erstreckt die Informations- und Beratungsrechte des Wirtschaftsausschusses auf die un-

144 Trümner, AiB 1991, 522, 525.

145 S. den Fall LAG München 16.11.1978 – 8 TaBV 6/78 – DB 1979, 1561 = NJW 1979, 1847, der sich auf die Bestellung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten bezog.

146 DKW-Bachner/Wenckeback, § 99 Rn. 198.

147 Dazu Köhlinger (Hrsg.), Solidarisch in die Offensive, Hamburg 2022; Däubler, Präventive Krisenbewältigung – das Beispiel ZF, AiB 5/2019, S. 34 – 36.

ternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten, wobei auf das Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetz (LkSG) vom 16. Juli 2021¹⁴⁸ verwiesen wird. Auf diese Weise sollen nicht nur menschenrechtliche, sondern auch auf die Umwelt bezogene Risiken minimiert werden, doch sind Letztere durch § 2 Abs. 3 LkSG sehr eng definiert. Inwieweit man diesem Ziel in der Praxis näherkommen wird, lässt sich derzeit noch nicht mit Sicherheit beurteilen. Da es sich typischerweise um Vorgänge in fremden Ländern handelt (obwohl auch Vorgänge im Inland erfasst sind), werden vermutlich spezialisierte „Begutachtungsfirmen“ eingesetzt werden, die die Einhaltung der gesetzlichen Pflichten kontrollieren sollen und die ihrem Auftraggeber gegenüber voraussichtlich ein gewisses Maß an Wohlwollen praktizieren werden. Auch sind wirksame Schadenser-satzsanktionen ausdrücklich ausgeschlossen.¹⁴⁹

5. Weitergehende Vorschläge

In den 1990er Jahren wurde der Professorenentwurf eines „Umweltgesetzbuches“ vorgelegt, der im Vorstand bzw. in der Geschäftsleitung einen „Umweltschutzdirektor“ installieren wollte, weil es bei der Berücksichtigung des Umweltschutzes ja primär um eine Frage der Unternehmenspolitik gehe.¹⁵⁰ Für die damals noch sehr innovativ ausgerichtete Grünen-Fraktion im Bundestag wurde bereits Ende 1988 ein neues Mitbestimmungsgesetz erstellt, das „Sachwalter des Umweltinteresses“ im Vorstand und im Aufsichtsrat vorsah.¹⁵¹ Bei den Vorschlägen fehlte die nötige politische Unterstützung, so dass sich keine praktischen Konsequenzen ergaben.

VI. Verbleibende Handlungsoptionen

Sieht man nur auf die Paragrafenziffern, so ist der Katalog der Betriebsratsrechte beeindruckend lang. Inhaltlich hat der Betriebsrat jedoch so gut wie keine rechtlich abgesicherte Durchsetzungsmacht – sieht man einmal von der Möglichkeit ab, mit Hilfe des § 87 BetrVG einige kleinere Probleme anzugehen. Die Konsequenz darf nicht in Resignation liegen; vielmehr ist nach anderen Optionen zu suchen.

148 BGBl I S. 2959.

149 Weitere Kritikpunkte bei DKW-Däubler, § 106 Rn. 81a ff. Optimistischer Zimmer, Das Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetz. Handlungsoptionen für Mitbestimmungsakteure und Gewerkschaften, Frankfurt/M. 2023 (HSI-Schriftenreihe Band 48).

150 Kohte, FS Däubler, S. 639, 649.

151 Der vom Verf. stammende Entwurf ist nachlesbar unter <https://www.daebler.de/wp-content/uploads/2021/09/Mitbestimmungsgesetz-GRUNE.pdf> (zuletzt aufgerufen am 15.3.2023).

Zum einen kann der Betriebsrat „Koppelungsgeschäfte“ machen – ein juristisch wenig erörterter, in der Praxis aber sehr wichtiger Tatbestand. Grundgedanke: Der Betriebsrat ist bereit, in Bereichen echter Mitbestimmung (wie z.B. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) mit sich reden zu lassen, wenn dafür im Umweltschutz bestimmte Maßnahmen getroffen oder ihm in diesem Sektor mehr Rechte eingeräumt werden. Dies setzt allerdings voraus, dass der Betriebsrat sehr konkrete Vorstellungen über Maßnahmen des betrieblichen Umwelt- und Klimaschutzes hat und für ihre Realisierung bereit ist, auch Opfer in Kauf zu nehmen. Bisher sind entsprechende Vorgänge nicht bekannt geworden.

Zum zweiten reagiert die Öffentlichkeit außerordentlich sensibel, wenn ein Betriebsrat einen „großzügigen“ Umgang mit Umweltschutznormen bekannt machen würde. Der „Weg nach draußen“ ist zwar für einzelne Arbeitnehmer oft riskant,¹⁵² doch haben Betriebsratsmitglieder wegen ihres 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. Auch hier ist Voraussetzung, dass der Betriebsrat über sehr viel Sachkunde verfügt und außerdem einen Konflikt mit der Direktionsetage nicht scheut. Fälle dieser Art sind bisher nicht dokumentiert, was nicht bedeutet, dass es sie nicht gibt und eine stillschweigende Beseitigung des Missstands nie erfolgt.

Zum dritten muss man sich die sehr viel grundsätzlichere Frage stellen, inwieweit das „Umfeld“ der Betriebsverfassung Handlungsmöglichkeiten für Belegschaften und ihre Repräsentanten eröffnet. Gibt es einen allgemeinen Rechtsgrundsatz, wonach Unternehmen den ihnen möglichen Beitrag zur Bewältigung der Klimakrise leisten müssen? Bezieht sich die Klimaschutzentscheidung des BVerfG¹⁵³ nur auf das staatliche Verhalten oder gibt es auch Ausstrahlungen hinein in private Rechtsbeziehungen wie die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer? Hat der (deutsche wie der europäische) Gesetzgeber oder hat die Rechtsprechung das Klimaziel in einer Weise konkretisiert, dass es seinen Niederschlag auch im Verhalten der Arbeitgeberseite findet? Dies soll uns in § 4 beschäftigen.

152 Ob das Hinweisgeberschutzgesetz daran etwas ändert, bleibt abzuwarten.

153 BVerfG 24.3.2021 – 1 BvR 2656/18 u.a. – NJW 2021, 1723.

Weiter stellt sich die Frage, welche Auswirkungen das Klimaziel auf Normen des kollektiven Arbeitsrechts hat. Ist es den Tarifparteien erlaubt, Fragen des Umwelt- und Klimaschutzes zu regeln, obwohl es dabei um die Wahrung eines allgemeinen Interesses geht? Kann der Empfehlung des Abkommens von Rio¹⁵⁴ Rechnung getragen werden? Ist es möglich, den Betriebsräten durch Gesetz oder durch Tarifvertrag ein Mitbestimmungsrecht über besseren Klimaschutz einzuräumen? Immerhin existiert eine Reihe positiver Beispiele von Unternehmen, die den Klimaschutz ernst nehmen.¹⁵⁵ Wären auch Demonstrationsstreiks für mehr Klimaschutz erlaubt? Kann ein Klimastreik unter Berufung auf das Widerstandsrecht des Art. 20 Abs. 4 GG gerechtfertigt sein, wenn andere Mittel versagen? Alle diese Fragen sollen Gegenstand von § 5 sein.

Schließlich kann man die Frage stellen, ob der einzelne Arbeitnehmer zur Einhaltung umwelt- und klimarechtlicher Vorschriften nach seinem Arbeitsvertrag verpflichtet ist. Treffen ihn auch Nebenpflichten der Art, dass er Angaben z.B. über die Art seiner Fahrt zum Arbeitsplatz machen muss, weil der Arbeitgeber eine „Klimabilanz“ erstellen möchte, in die alle betrieblich verursachten Umweltbelastungen eingehen? Steht dem Arbeitnehmer darüber hinaus das Recht zu, Verstöße gegen Klimaschutzvorschriften und vergleichbare andere Missstände den Behörden oder der Öffentlichkeit zur Kenntnis zu bringen? Ist ziviler Widerstand erlaubt? – eine Frage, die wegen verschiedener Aktionen der „Letzten Generation“ derzeit wieder akut geworden ist. Unterstellt, die Fortsetzung des bisher von den politischen Instanzen eingeschlagenen Weges führe dazu, dass mit hoher Wahrscheinlichkeit große Teile der Erde unbewohnbar werden und die heute dort wohnende Bevölkerung nicht überlebt – ist dies nicht ein Tatbestand, der zumindest zivilen Ungehorsam rechtfertigen kann?

Es ist nicht Gegenstand der vorliegenden Untersuchung, eine Gesamtdarstellung des Klimaschutzrechts zu geben. Insoweit muss auf anderweitige Darstellungen verwiesen werden.¹⁵⁶ Dort sind insbesondere auch die unionsrechtlichen Bestimmungen wie das sog. Europäische Klimagesetz¹⁵⁷ abgehandelt, das bis 2030 u.a. eine Minderung der Treibhausgasemissionen um 55 % – bezogen auf das Niveau von 1990 – für die gesamte EU vorsieht. Sie finden hier insoweit Berücksichtigung als sie das Verhalten der Arbeitgeberseite beeinflussen und insoweit in das Arbeitsverhältnis hineinwirken können.

154 S. oben § 2 IV 4.

155 S. die Beispiele unter www.mitbestimmung.de/html/sozial-okologische-transformation-20310.html (zuletzt aufgerufen am 15.3.2023).

156 S. insbesondere Schlacke, Umweltrecht, § 16.

157 Verordnung (EU) 2021/1119 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 30.6.2021 zur Schaffung des Rahmens für die Verwirklichung der Klimaneutralität und zur Änderung der Verordnungen (EG) Nr. 401/2009 und (EU) 2018/1999 („Europäisches Klimagesetz“), ABl L 243/1.

§ 4: Erhaltung der Lebensgrundlagen – eine Pflicht auch für Unternehmen?

I. Art. 20a GG als Ausgangspunkt

Bei der Verfassungsreform 1994¹⁵⁸ wurde Art. 20a in das Grundgesetz eingefügt und durch das Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 26. Juli 2002¹⁵⁹ um den Tierschutz ergänzt. Er lautet in der aktuellen Fassung wie folgt:

„Der Staat schützt auch in Verantwortung für die künftigen Generationen die natürlichen Lebensgrundlagen und die Tiere im Rahmen der verfassungsmäßigen Ordnung durch die Gesetzgebung und nach Maßgabe von Gesetz und Recht durch die vollziehende Gewalt und die Rechtsprechung.“

Die Vorschrift führte lange Zeit eher ein Schattendasein, zumal sie ihrem Wortlaut nach dem Einzelnen keine Rechte einräumt, sondern lediglich ein „Staatsziel“ festschreibt. Diese Situation hat sich durch die sog. Klimaschutzentscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 24. März 2021¹⁶⁰ grundlegend geändert: Auf der Grundlage mehrerer Verfassungsbeschwerden wurden verschiedene Bestimmungen des Klimaschutzgesetzes vom 12. Dezember 2019¹⁶¹ für verfassungswidrig erklärt. Der Gesetzgeber wurde verpflichtet, auch für die Zeit nach 2030 Reduktionsziele in Bezug auf CO₂-Emissionen festzulegen und entsprechende Prozesse rechtzeitig vorher einzuleiten. Dies bedarf näherer Betrachtung, weil sich daraus ggf. auch Spielräume für die arbeitsrechtliche Gesetzgebung sowie für die Tarifparteien und die Akteure im Betrieb ergeben. Auch stellt sich das Problem, ob die Rechtsprechung arbeitsrechtliche Normen „klimaschutzkonform“ interpretieren muss.

158 Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 27.10.1994, BGBl I S. 3146.

159 BGBl I S. 2862.

160 1 BvR 2656/18, 1 BvR 78/20, 1 BvR 96/20, 1 BvR 288/20, NJW 2021, 1723 ff. = BVerfGE 157, 30 – 177.

161 BGBl I S. 2513.

Das deutsche Recht hat anders als etwa die italienische¹⁶² und die spanische Diskussion¹⁶³ von vornherein darauf verzichtet, den Klimaschutz von der Gesundheit der Beschäftigten her zu denken.¹⁶⁴ Dies hätte insbesondere eine den Gesundheitsschutz expansiv verstehende Gewerkschaftspolitik vorausgesetzt, die auch die „neuen Risiken“ in den Blick genommen hätte. Dafür fehlten die Voraussetzungen. Auch im Rahmen des Transformationsprozesses rund um die Automobilindustrie wurde trotz engagierter Teilnahme vieler Betroffener und trotz Streiks nicht über die Transformation als solche mitentschieden. Vielmehr ging es wie bei früheren Rationalisierungsschüben um die Erhaltung der Arbeitsplätze und des Lohnniveaus sowie um die Anpassung an die neuen Anforderungen.¹⁶⁵ Auch der Zeitpunkt des Übergangs zur E-Mobilität wurde trotz der „Mitbestimmung“ in den Aufsichtsräten der großen Automobilkonzerne allein von der Arbeitgeberseite entschieden.

In Deutschland wurde der Klima- und Umweltschutz zu einer „Gemeinschaftsaufgabe“, deren Bewältigung im Verfassungsrecht (Art. 20a GG) und nunmehr auch im Gesellschaftsrecht angesiedelt ist. Dies muss keine schlechte Lösung sein. Sie umfasst neben der Gesundheit der Bürger wie der Arbeitnehmer die gesamten „Lebensgrundlagen“, zu denen beispielsweise auch Luft, Wasser, Wälder und Kulturgüter gehören. Außerdem schließt ein solcher Ansatz es in keiner Weise aus, dass Gewerkschaften und Betriebsräte ihre Einflussmöglichkeiten und ihre kollektiven Handlungsformen ins Spiel bringen, um eine Klimakatastrophe zu verhindern, die alle betreffen würde. Die insoweit gegebenen Möglichkeiten auszuloten, ist Gegenstand der folgenden Überlegungen.

II. Die Kernaussagen der Klimaschutzentscheidung des BVerfG

Die sehr umfangreiche und viele Aspekte einbeziehende Entscheidung des BVerfG soll hier nur insoweit wiedergegeben werden, als sich Konsequenzen für arbeitsrechtliche Fragestellungen ergeben können. Einige wichtige Probleme wie z.B. die (keineswegs selbstverständliche) Zulässigkeit der Verfassungs-

162 Buoso, *Lavoro e Diritto* 2022, 271 ff. (Heft 2); Tomassetti, *Rivista Quadrimestrale di Diritto dell' Ambiente* 2020, 162, 167 ff. (Bezugnahme auf Art. 9 des Arbeitnehmerstatuts als zentraler Norm).

163 Baylos, *Lavoro e Diritto* 2022, 247, 258 ff. (Heft 2).

164 Ansätze bei Kohte, FS Däubler, S. 639 ff.

165 S. die Beiträge in Köhlinger (Hrsg.), *Solidarisch in die Offensive*.

beschwerden bleiben daher ausgeklammert.¹⁶⁶ Die jeweils in Bezug genommenen Stellen im Urteil werden nach den vom Gericht vergebenen Randnummern (Rn.) zitiert.

1. Art. 20a GG als verbindliche Norm

Art. 20a GG verpflichtet den Staat zum Klimaschutz. Die Vorschrift ist kein unverbindliches Programm, sondern eine justiziable Rechtsnorm (Rn. 205). Aus ihr ergeben sich bestimmte Vorgaben für staatliches Handeln. So führt das BVerfG aus (Rn. 198):

„Zentrale Leitgröße für den klimatischen Zustand des Erdsystems insgesamt ist die mittlere Temperatur der Erde. Entsprechend zielt das Klimaschutzgebot im Kern auf die Einhaltung einer Temperaturschwelle, bei der die durch Menschen verursachte Erwärmung der Erde angehalten werden soll. Die gegenwärtig zu beobachtende Erderwärmung resultiert aus anthropogenen Treibhausgasemissionen, die in die Erdatmosphäre gelangen. Um die Erderwärmung bei der verfassungsrechtlich maßgebenden Temperaturschwelle ... anzuhalten, muss eine weitere Anreicherung der Treibhausgaskonzentration in der Erdatmosphäre über diese Schwelle hinaus verhindert werden....“

Sind die verfassungsrechtlichen Grenzen der weiteren Erderwärmung erreicht, verpflichtet das verfassungsrechtliche Klimaschutzgebot dazu, Treibhausgasemissionen auf ein für die Treibhausgaskonzentration in der Erdatmosphäre neutrales Maß zu begrenzen... Insofern zielt Art. 20a GG auch auf die Herstellung von Klimaneutralität.“

2. Übernahme der Klimaziele des Pariser Übereinkommens

Bei der Konkretisierung des Art. 20a GG steht dem Gesetzgeber ein gewisser Spielraum zu. Von diesem hat er in der Weise Gebrauch gemacht, dass er in § 1 Satz 3 Bundes-Klimaschutzgesetz (KSG) die Temperaturziele des Pariser Übereinkommens von 2015 übernommen hat: Der Anstieg der globalen Durchschnittstemperatur ist auf deutlich unter 2 Grad Celsius und möglichst auf

¹⁶⁶ Die Gesamtproblematik ist an einem Beispielsfall in gut nachvollziehbarer Weise dargestellt bei Schlacke, Umweltrecht, § 16 vor Rn. 37 und Rn. 56. Eingehende Darstellung und Würdigung des Klimabeschlusses bei Britz, NVwZ 2022, 825 ff.; Schlacke, NVwZ 2021, 912 ff. Die Entscheidung wird auch in der Begründung begrüßt von Sinder, JZ 2021, 1078 ff.; Will, in: Grundrechte-Report 2022, S. 154 ff.; eher kritische Darstellung bei Möllers/Weinberg, JZ 2021, 1069 ff.

1,5 Grad Celsius gegenüber dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen. Solange der Gesetzgeber sich nicht im Rahmen des Art. 20a GG für eine andere Form der Konkretisierung entscheidet, ist das staatliche Verhalten daran zu messen, ob und inwieweit es dieser Zielsetzung entspricht (Rn. 209 ff.).

3. Begrenzte Spielräume des parlamentarischen Gesetzgebers

Die Verfassung begrenzt unter diesen Umständen die politischen Entscheidungsspielräume des Gesetzgebers. Dies ist nicht etwa eine automatisch eintretende „Nebenfolge“, sondern wird ausdrücklich gewollt (Rn. 206):

„In Art. 20a ist der Umweltschutz zur Angelegenheit der Verfassung gemacht, weil ein demokratischer politischer Prozess über Wahlperioden kurzfristiger organisiert ist, damit aber strukturell Gefahr läuft, schwerfälliger auf langfristige zu verfolgende ökologische Belange zu reagieren und weil die besonders betroffenen künftigen Generationen heute naturgemäß keine eigene Stimme im politischen Willensbildungsprozess haben... Diese durch Art. 20a GG angestrebte Bindung des politischen Prozesses drohte verloren zu gehen, wenn über den materiellen Gehalt des Art. 20a GG vollumfänglich im tendenziell kurzfristigen und an direkt artikulierbaren Interessen orientierten tagespolitischen Prozess entschieden würde.“

Bemerkenswert ist die hier zum Ausdruck kommende Kritik am parlamentarischen Prozess, in dem grundsätzlich nur kurzfristige Entscheidungen zustande kommen, die außerdem lediglich die sich artikulierenden Interessen berücksichtigen.¹⁶⁷

4. Gebot langfristiger Reduktionsplanung zum Schutz der Freiheitsbetätigung künftiger Generationen

Will man die Temperaturschwelle von deutlich unter 2 Grad und möglichst 1,5 Grad beachten, so verbleibt nur ein „Restbudget“ an CO₂-Emissionen – bezogen auf die Erde insgesamt wie auch bezogen auf Deutschland (Rn. 216).¹⁶⁸ Würde man heute einen sehr großen Teil dieses Restbudgets verbrauchen, wären in zehn, zwanzig oder dreißig Jahren außerordentlich weitreichende

167 Ablehnend Fisahn, in: Engelmann u.a. (Hrsg.), *Streit ums Recht*, S. 241, 244 ff., ohne allerdings die Gründe des BVerfG zu referieren. Die Gleichstellung Parlamentarismus = Demokratie erscheint verkürzt. Wenig überzeugende Kritik auch bei Breuer, *NVwZ* 2022, 1233 ff.

168 Ein solches Restbudget ist für einzelne Bundesländer nicht bestimmbar, weshalb eine Verfassungsbeschwerde wegen der künftigen Beeinträchtigung von Freiheitsrechten unzulässig ist: BVerfG 18.1.2022 – 1 BvR 1565/21 u.a. – *ZUR* 2022, 221 = *NJW* 2022, 844; dazu Ekarth, *ZUR* 2022, 287.

Grundrechtseingriffe wie z. B. ein völliges Emissionsverbot erforderlich, um das Klimaziel zu erreichen und so eine Katastrophe zu verhindern. Um den heute Lebenden wie künftigen Generationen solche unzumutbaren Freiheits-einbußen zu ersparen – man spricht insoweit von „intertemporalem Freiheitsschutz“ – sind schon heute Grenzwerte beim CO₂-Ausstoß zu beachten. Soweit sie im KSG für den Zeitraum bis 2030 festgelegt sind, war dies verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden (Rn. 214). Der Gesetzgeber musste aber Vorkehrungen zur grundrechtsschonenden Bewältigung der nach 2030 drohenden Reduktionslast treffen (Rn. 247). Er muss durch möglichst frühzeitige Einleitung der erforderlichen Entwicklungs- und Umsetzungsprozesse auch für die Zeit nach 2030 Orientierung schaffen und so ein hinreichendes Maß an Entwicklungsdruck und Planungssicherheit vermitteln. Dies wird am Beispiel des Verkehrssektors deutlich gemacht (Rn. 249):

„Legt der Gesetzgeber beispielsweise frühzeitig konkret fest, dass dem Verkehrssektor ab einem bestimmten Zeitpunkt nur noch geringe jährliche Emissionsmengen zur Verfügung stehen, könnte dies Anreiz und Druck für die Entwicklung und Verbreitung alternativer Techniken und der dafür erforderlichen Infrastruktur entfalten. Die frühzeitige Erkennbarkeit einer Verteuerung und Verknappung CO₂-relevanter Mobilität könnte etwa auch dazu führen, dass grundlegende Entscheidungen und Entwicklungen zu Berufs- und Arbeitsplatzwahl oder zur Gestaltung von Arbeits- und Geschäftsabläufen rechtzeitig so getroffen und eingeleitet würden, dass sie von vornherein weniger Mobilität erforderten. Würde dann der festgelegte Zeitpunkt erreicht, könnte das CO₂-Budget des Verkehrssektors verringert werden, ohne damit Freiheiten erheblich zu verkürzen.“

Es ist verfassungsrechtlich „unerlässlich“, weitere Reduktionsmaßgaben über 2030 hinaus hinreichend weit in die Zukunft hinein festzulegen. Nur so können langwierige Prozesse in Gang gesetzt werden. Allein auf diese Weise kann verhindert werden, dass der Gesetzgeber künftige Freiheit nicht plötzlich, radikal und ersatzlos beschneiden muss (Rn. 253).¹⁶⁹ Eine bloße Ermächtigung, durch Verordnung die für jedes Jahr maßgebende Reduktion festzusetzen, reicht hierfür nicht aus (Rn. 256 ff.).

Eine wichtige Zusammenfassung der verfassungsrechtlichen Verpflichtungen findet sich in Rn. 248:

¹⁶⁹ Das Gericht spricht insoweit von „eingriffsähnlichen Vorwirkungen“, d.h. es wäre einem künftigen Eingriff in Freiheitsrechte gleichzustellen, würde man in der Gegenwart nicht die nötigen Maßnahmen ergreifen. Dazu eingehend Franzius, KlimR 2022, 102 ff.

„Praktisch verlangt die Schonung künftiger Freiheit, ... den Übergang zu Klimaneutralität rechtzeitig einzuleiten. In allen Lebensbereichen – etwa Produktion, Dienstleistung, Infrastruktur, Verwaltung, Kultur und Konsum, letztlich bezüglich aller heute noch CO₂-relevanten Vorgänge – müssen Entwicklungen einsetzen, die ermöglichen, dass von grundrechtlicher Freiheit auch später noch, dann auf der Grundlage CO₂-freier Verhaltensalternativen, gehaltvoll Gebrauch gemacht werden kann.“

Der Gesetzgeber hat diesen Anforderungen umgehend Rechnung getragen und das Klimaschutzgesetz neu gefasst.¹⁷⁰ Nach seinem § 3 Abs. 1 müssen – bezogen auf das Niveau von 1990 – die Treibhausgasemissionen bis 2030 um mindestens 65 % und bis 2040 um mindestens 88 % gemindert werden. § 3 Abs. 2 verlangt, dass bis zum Jahr 2045 Treibhausgasneutralität erreicht ist; nach dem Jahre 2050 sollen „negative Treibhausgasemissionen“ (d.h. es wird mehr Treibhausgas absorbiert als in die Umwelt abgegeben) erreicht werden. Die Minderungsziele werden auf einzelne Sektoren heruntergebrochen, zu denen Energiewirtschaft, Industrie, Gebäude, Verkehr, Landwirtschaft sowie Abfallwirtschaft und Sonstiges gehören. Die konkreten Beträge, ausgedrückt in Millionen Tonnen CO₂-Äquivalent, sind für die Jahre bis 2030 im Anhang 2 niedergelegt. Anlage 3 enthält für die Jahre 2030 bis 2040 prozentuale Minderungsziele, ohne dass eine Aufschlüsselung nach Sektoren erfolgt. Generell gilt: Werden die Zielwerte in einem Jahr überschritten, muss in den folgenden Jahren ein entsprechender Ausgleich geschaffen werden.

5. Entwicklung nicht allein durch den Staat

Im Folgenden wird in derselben Randnummer deutlich gemacht, dass der Staat nicht alle Probleme mit eigenen Kräften bewältigen kann.

„Allerdings wäre der Staat weder in der Lage noch ist es allein seine Aufgabe, alle technologischen und sozialen Entwicklungen zur Ersetzung und Vermeidung von treibhausgasintensiven Prozessen und Produkten und den Ausbau hierfür erforderlicher Infrastrukturen selbst zu erbringen. Es könnte dem Gesetzgeber auch kaum gelingen, die erforderlichen Entwicklungen konkret vorzugeben. Verfassungsrechtlich verpflichtet ist er aber, grundlegende Voraussetzungen und Anreize dafür zu schaffen, dass diese Entwicklungen einsetzen...“

¹⁷⁰ Gesetz vom 18.8.2021, BGBl I S. 3905.

Dass hierbei auch arbeitsrechtliche Gestaltungsmittel eine wesentliche Rolle spielen können, ist zwar nicht ausdrücklich erwähnt, dürfte aber schwerlich zu bestreiten sein.

6. Vorgaben für das Verhalten von Unternehmen und Beschäftigten?

Die in der Klimaschutzentscheidung entwickelten Vorgaben richten sich an staatliche Instanzen, insbesondere an den Gesetzgeber. Auch den Kommunen kommt eine wichtige Rolle zu,¹⁷¹ was u.a. in der Auseinandersetzung um die Verpackungssteuer¹⁷² zum Ausdruck kommt. Die Rechtsprechung des BVerfG will Prozesse in Gang setzen, enthält jedoch keine konkreten Vorgaben, etwa für die Emissionsreduktion in einem bestimmten Sektor oder gar für das Verhalten einzelner Unternehmen und der dort Beschäftigten.¹⁷³ Insoweit ist der Gesetzgeber, ggf. auch die Rechtsprechung am Zuge, der im Rahmen des Gesamtprozesses zur Einhaltung der Pariser Klimaziele ggf. eingehende und detaillierte Regelungen erlassen kann. Auch ist von Interesse, dass öffentliche Unternehmen den Klimaschutz bei Ermessensentscheidungen beachten müssen und dass die stärkere Berücksichtigung von Nachhaltigkeit ein im Vergabeverfahren eingereichtes Gebot zu einem „wirtschaftlicheren“ machen kann.¹⁷⁴

Im Folgenden soll zunächst eine weitere Entscheidung des BVerfG referiert werden, die den Stellenwert des Klimaschutzes im Verhältnis zu anderen Rechtsgütern verdeutlichen kann. Anschließend werden uns allgemeine Vorgaben für das Verhalten von Unternehmen beschäftigen, die insbesondere unter der Bezeichnung Ecological Social Governance (ESG) diskutiert werden.

171 Dazu Burgi, KlimaRZ 2022, 79.

172 Restriktiv VGH Mannheim 29.3.2022 – 2 S 3814/20 – KlimaR 2022, 162 ff.

173 Ob man aufgrund richterlicher Rechtsfortbildung zu einem anderen Ergebnis kommen kann, soll unten unter IV. 5 behandelt werden.

174 Püstow/Storzer, KlimaRZ 2022, 114 ff.

III. Klimaschutz rechtfertigt auch Eingriffe in die unternehmerische Freiheit (BVerfG)

1. Der Sachverhalt

Das Land Mecklenburg-Vorpommern hatte am 18. Mai 2016 ein Gesetz „über die Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern sowie Gemeinden an Windparks“ (BüGembeteilG) erlassen.¹⁷⁵ Windenergieanlagen dürfen danach nur durch eine „Projektgesellschaft“ errichtet und betrieben werden, die ausschließlich der Erzeugung von Windenergie dient. Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes ist der Träger des Vorhabens verpflichtet, bestimmten „Kaufberechtigten“ mindestens 20 % der Anteile an der Projektgesellschaft anzubieten. Die Bestimmung des Kaufpreises ist in § 6 des Gesetzes eingehend geregelt, muss jedoch nicht dem Verkehrswert entsprechen. Zum Kauf berechtigt sind alle in einer Entfernung von bis zu 5 km lebenden Personen sowie diejenigen Gemeinden, auf deren Gebiet sich die Windkraftanlage befindet oder die nicht mehr als 5 km von deren Standort entfernt sind.

§ 3 des Gesetzes enthält Vorgaben für die Gesellschaftsverträge bzw. Satzungen der Projektgesellschaften: Diese müssen den Vorgaben der Kommunalverfassung von Mecklenburg-Vorpommern für eine Beteiligung von Gemeinden an privaten Unternehmen genügen. Um eine persönliche Haftung oder Nachschusspflichten der Kaufberechtigten auszuschließen, muss deren Haftung gemäß § 3 Abs. 2 BüGembeteilG im Außen- wie im Innenverhältnis der Gesellschaft auf den Einlagebetrag beschränkt sein.

Zudem darf sich die Projektgesellschaft nur bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen an anderen Gesellschaften beteiligen oder Tätigkeiten auf andere Gesellschaften auslagern. Damit soll im Interesse der Kaufberechtigten verhindert werden, dass die vor Ort erzielte Wertschöpfung durch vorhabenfremde Risiken geschmälert wird.

Der Träger des Vorhabens kann gemäß § 10 Abs. 5 BüGembeteilG die wirtschaftliche Teilhabe der Kaufberechtigten auch über die Zahlung einer „Ausgleichsabgabe“ an die Gemeinde und das Angebot eines „Sparprodukts“ an die Anwohner sicherstellen. Die Gemeinde kann allerdings diese Alternative ablehnen, doch steht den Einzelpersonen eine solche Möglichkeit nicht offen.

175 Angaben nach BVerfG 23.3.2022 – 1 BvR 1187/17 – NVwZ 2022, 861 = EuGRZ 2022, 328, auch zum Folgenden.

Die Mittel aus der Abgabe müssen die Gemeinden zur Steigerung der Akzeptanz für Windenergieanlagen bei den Einwohnern verwenden, etwa für die Aufwertung des Ortsbildes oder zur Förderung kommunaler Kultur-, Bildungs- oder Freizeiteinrichtungen. Die Verzinsung des Sparprodukts bestimmt sich nach dem Ertrag der Projektgesellschaft. Auf diesem Wege wird einmal die Beteiligung einer Vielzahl von Gesellschaftern verhindert, was die Entscheidungsprozesse in der Gesellschaft sehr komplizieren könnte. Auf der anderen Seite haben die in der Nähe Wohnenden aber ein Eigeninteresse daran, dass die Windkraftanlage gute Gewinne abwirft, was ihre Akzeptanz zusätzlich fördern kann.

Unverzüglich nach Erhalt der immissionsschutzrechtlichen Genehmigung sind die Gemeinde und die Bürger vom Träger des Vorhabens über die Angebote und ihre konkreten Bedingungen umfassend zu unterrichten.

Wie schon der Gesetzentwurf deutlich gemacht hatte, war Sinn der Regelung, die Akzeptanz der Windkraft in der Bevölkerung zu verbessern, gerade auch bei denen, die durch die Errichtung einer Anlage unmittelbar betroffen sind. Als Vorbild dienten die „Bürgerwindparks“ in Schleswig-Holstein, die unter Beteiligung von Bürgern und Gemeinden betrieben werden und die die Beliebtheit der Windkraft deutlich erhöht haben.

Gegen diese Regelung erhob ein Unternehmer Verfassungsbeschwerde, der einen Windpark errichten wollte. Er hatte sich bereits die Nutzung der betroffenen Grundstücke vertraglich gesichert, jedoch noch keine staatliche Genehmigung erhalten. Aus seiner Sicht verletzte das Gesetz die unternehmerische Freiheit nach Art. 12 Abs. 1 GG, die Eigentumsgarantie nach Art. 14 Abs. 1 GG sowie den Gleichheitssatz nach Art. 3 Abs. 1 GG.

2. Rechtliche Beurteilung

Das BVerfG erklärte mit einer kleinen Ausnahme das Gesetz für verfassungskonform.¹⁷⁶ Wichtigster Prüfungsmaßstab war die in Art. 12 Abs. 1 GG garantierte Berufsfreiheit, unter die auch das Recht zum Betrieb von Windenergieanlagen fällt. In dieses Grundrecht habe der Gesetzgeber eingegriffen. Die unternehmerische Organisations- und Gestaltungsfreiheit sei durch die Auferlegung der geschilderten Pflichten beschränkt worden. Auch der wirtschaftliche Ertrag der Gesellschaften würde geschmälert, zumal das Entgelt für die veräußerten Anteile in der Regel unter dem Marktpreis liege. Diese Eingriffe seien

176 BVerfG 23.3.2022. Die im Folgenden wiedergegebene Argumentation wird nach den im Urteilstext vorhandenen Randnummern zitiert.

aber gerechtfertigt, da sie verfassungsrechtlich legitimen Zwecken dienen und zu deren Erreichung geeignet, erforderlich und angemessen seien (Rn. 98).

Legitimer Zweck sei die Förderung des Ausbaus der Windkraft, die dem Klimaschutz nach Art. 20a GG diene. Durch Begrenzung des Klimawandels werde der Staat auch seiner Schutzpflicht für Leben und Gesundheit nach Art. 2 Abs. 2 GG und für das Eigentum nach Art. 14 Abs. 1 GG gerecht (Rn. 105).¹⁷⁷

Dass das Gesetz geeignet ist, die Akzeptanz der Windkraft in der Bevölkerung zu fördern, liegt im Grunde auf der Hand. Weil es keine anderen gleich wirksamen Mittel gebe, sei auch die Erforderlichkeit zu bejahen, wobei dem Gesetzgeber hier ein gewisser Einschätzungsspielraum zukomme (Rn. 124 ff.).

Das eigentliche Problem lag und liegt in der sog. Angemessenheit: Sie setzt eine „Gesamtabwägung“ der tangierten Positionen voraus. Muss angesichts der auf dem Spiel stehenden Rechtsgüter das Grundrecht aus Art. 12 Abs. 1 GG zurücktreten? Nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts ist die Intensität des Eingriffs in die Berufsfreiheit „beträchtlich“ (Rn. 135), doch seien die verfolgten Gemeinwohlziele ebenfalls „von beträchtlichem Gewicht“ (Rn. 140). Dieses (irgendwie gleichgewichtige) Gegeneinander wird vom Gericht in folgender Weise aufgelöst (Rn. 151):

„Die Intensität des Eingriffs in die berufliche Freiheit der Vorhabenträger infolge der Verpflichtung zur Gründung einer (separaten) Projektgesellschaft und zur gesellschaftsrechtlichen oder wirtschaftlichen Beteiligung kaufberechtigter natürlicher Personen und Gemeinden steht nicht außer Verhältnis zum Gewicht der damit verfolgten Gemeinwohlinteressen.“

Dies wird anhand der einzelnen Pflichten des Vorhabenträgers durchgeprüft, wobei die hier genannten alle als „zumutbar“ qualifiziert wurden. Dem Belang der Verbesserung der Akzeptanz der Windkraft sei auch nicht einseitig der Vorrang eingeräumt worden: Eine Beteiligung von 20 % stelle keine Sperrminorität dar, auch könne die Beteiligung einer großen Zahl von Gesellschaftern durch Ausgabe von Sparprodukten verhindert werden (Rn. 155). Zwar werde die Rentabilität des einzelnen Unternehmens gemindert, doch liege eine höhere Akzeptanz im Gesamtinteresse aller Anlagenbetreiber (Rn. 155).

177 Insofern stützt sich das Gericht nicht nur auf Art. 20a, sondern „aktiviert“ auch die Schutzpflichten: Köck/Wiegand, ZUR 2022, 426 ff.

3. Kurze Würdigung

Bemerkenswert ist, dass es vom Gegenstand her nicht unmittelbar um den Klimaschutz ging: Es wurden keine niedrigeren Emissionswerte festgelegt, es wurde keineswegs die Herstellung bestimmter umweltschädlicher Produkte verboten. Vielmehr stand nur eine mittelbare Förderung des Klimaschutzes zur Diskussion, indem die Akzeptanz einer klimafreundlichen Technologie gefördert wurde. Dennoch hat das Bundesverfassungsgericht die von ihm selbst als recht weitgehend qualifizierten Eingriffe in die unternehmerische Freiheit akzeptiert – was zugleich bedeutet, dass dem in Art. 20a GG verankerten Klimaschutz und den Schutzpflichten aus Art. 2 Abs. 2 GG ein sehr hoher Rang eingeräumt wird.¹⁷⁸ Er kommt insbesondere dann zur Geltung, wenn es um die unmittelbare Förderung des Klimaschutzes geht.¹⁷⁹

IV. Konkrete Vorgaben für das Verhalten von Unternehmen

Welche Ziele dürfen Unternehmen verfolgen? Ist es zulässig, neben dem Streben nach Rentabilität und hohen Erträgen für die Eigentümer auch Nachhaltigkeitsziele zu verfolgen, selbst wenn diese effektiv die Gewinne schmälern? Gibt es möglicherweise sogar ein entsprechendes rechtliches Gebot? Initiativen in dieser Richtung waren zunächst rein freiwilliger Natur und bezogen sich anschließend auf Berichtspflichten, die in erster Linie von den EU-Organen obligatorisch gemacht wurden. In der Gegenwart geht es um effektive rechtliche Bindungen der Unternehmen, deren Existenz und Intensität derzeit noch offen ist. Dies ruft das Gesellschaftsrecht auf den Plan, das sich in diesem Bereich über viele Jahrzehnte zurückgehalten hat; in allerneuester Zeit wird „Corporate Purpose“ (notgedrungen) wieder zu einem Thema.¹⁸⁰

1. Freiwilliger Verhaltenskodex und Corporate Social Responsibility (CSR)

Schon vor über 30 Jahren haben insbesondere große Unternehmen freiwillig damit begonnen, sich einen „Verhaltenskodex“ zu geben; bisweilen war auch von einem Ethik-Kodex die Rede. Die Unternehmen bekannten sich zu Werten, die niemand ernsthaft in Frage stellen konnte: faire Behandlung der Be-

178 S. auch Köck/Wiegand, ZUR 2022, 427.

179 Der Entscheidung grundsätzlich zustimmend Weidinger, KlimR 2022, 212 ff.

180 S. die gleichnamige Abhandlung von Kuntz, ZHR 186 (2022), 652.

schäftigten, flexible Arbeitszeiten, um eine work-life-balance möglich zu machen, Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Verbot jeglicher Form von Diskriminierung, Weiterbildung, Gewerkschaftsrechte und – schon frühzeitig – die konsequente Einbeziehung ökologischer Aspekte in die Unternehmenspolitik. All dies bezog sich bisweilen auch auf die Niederlassungen in Entwicklungsländern.

In der Praxis bewirkte dies alles so gut wie gar nichts.¹⁸¹ Es gab keine Instanzen, die die abstrakten Formeln des jeweiligen Kodex konkretisiert hätten. In diesem Punkt bestand ein entscheidender Unterschied zu vergleichbar allgemeinen Normen im staatlichen Arbeitsrecht: Sie werden durch Gerichte konkretisiert, die sie auf konkrete Situationen anwenden müssen und so mit Leben erfüllen. Davon konnte bei einem Kodex der üblichen Form schon deshalb nicht die Rede sein, weil er keine rechtliche Verbindlichkeit beanspruchte und typischerweise auch keine Instanz vorsah, die Streitfälle geschlichtet oder gar entschieden hätte. Im Ergebnis hatte die Kodex-Praxis zumeist nur die Funktion, ein schönes Bild von dem fraglichen Unternehmen zu zeichnen und so sein Image in der Öffentlichkeit aufzupolieren.

Dennoch erfreute sich dieses „soft law“ vieler Sympathien. Man sah in einem Verhaltenskodex einen Ausdruck von „Corporate Social Responsibility“ (= CSR), von sozialer Verantwortung der Unternehmen. Inzwischen sind die Zielsetzungen erheblich erweitert worden. Meist spricht man von ESG, von Ecological Social Governance, ein Begriff, der den Aspekt „Nachhaltigkeit“ (und darin eingeschlossen den Klimaschutz) stärker betont. War und ist es denn nicht doch zu begrüßen, dass entgegen den neoliberalen Überzeugungen nicht nur Gewinnstreben herrscht? Konnte man nun nicht wenigstens besser als zuvor zugunsten sozial- und umweltpolitischer Ziele argumentieren? Die Fragen pauschal mit „nein“ zu beantworten, kam nicht in Frage, weil der Bereich „freiwilliger Selbstverpflichtungen“ in den folgenden Jahren verlassen und diese zu obligatorischen gemacht wurden.

181 Hierzu und zum Folgenden s. Däubler, in: Blanpain/Hendrickx (ed.), *Labour Law between Change and Tradition. Liber Amicorum Antoine Jacobs*, 2011, page 49–56.

2. Die Pflicht zur sog. nichtfinanziellen Erklärung

a) Die CSR-Richtlinie und ihre Umsetzung

Die zunächst bestehende Situation der totalen Freiwilligkeit hat sich durch den Erlass der sog. CSR-Richtlinie der EU¹⁸² und des deutschen Ausführungsgesetzes geändert.¹⁸³ Nach den neu eingefügten §§ 289a ff. HGB haben bestimmte große Unternehmen den zum Jahresabschluss gehörenden Lagebericht um eine sog. nichtfinanzielle Erklärung zu erweitern (§ 289b Abs. 1 HGB). Diese nichtfinanzielle Erklärung muss nach § 289c Abs. 1 HGB das Geschäftsmodell der Gesellschaft kurz beschreiben und darüber hinaus verschiedene Aspekte behandeln. Dazu gehören nach § 289c Abs. 2 Nr. 1 HGB u.a.

„Umweltbelange, wobei sich die Angaben beispielsweise auf Treibhausgasemissionen, den Wasserverbrauch, die Luftverschmutzung, die Nutzung von erneuerbaren und nicht erneuerbaren Energien oder den Schutz der biologischen Vielfalt beziehen können.“

Abs. 2 Nr. 2 bezieht sich auf „Arbeitnehmerbelange“ und nennt als Beispiele die Gleichstellung der Geschlechter, die Achtung der Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, den Gesundheitsschutz sowie die Rechte der Gewerkschaften. Nach Abs. 2 Nr. 3 sind „Sozialbelange“ einbezogen, wozu in eher schwer nachvollziehbarer Weise „der Dialog auf kommunaler oder regionaler Ebene“ und die zum Schutz und zur Entwicklung lokaler Gemeinschaften ergriffenen Maßnahmen gehören. Abs. 2 Nr. 4 nennt (auch mal für das Inland!) „die Achtung der Menschenrechte“, wobei die Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen angesprochen werden könne. Schließlich bezieht Abs. 2 Nr. 5 auch die Bekämpfung von Korruption und Bestechung ein.

Entsprechende Bestimmungen für Konzerne finden sich in den §§ 315b ff. HGB.

Der Vorstand bzw. die Geschäftsführung hat für die Veröffentlichung aller zu den einzelnen Punkten getroffenen Feststellungen im Rahmen des Jahresabschlusses zu sorgen. Der Abschlussprüfer hat nur das Vorliegen der Erklärung und ihre formale Korrektheit zu untersuchen. Der Aufsichtsrat kann demge-

182 Richtlinie 2014/95/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22.10.2014 zur Änderung der Richtlinie 2013/34/EU im Hinblick auf die Angabe nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Unternehmen und Gruppen, ABl. v. 15.11.2014, L 330/1 und ABl. v. 24.12.2014, L 369/79.

183 Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz) v. 11.4.2017, BGBl I S. 802. Nützliche Erläuterungen bei Stiftung Arbeit und Umwelt der IGBCE, Die Umsetzung der Berichtspflichten zu nichtfinanziellen Belangen, 2020.

genüber nach § 111 Abs. 2 AktG eine externe Überprüfung auch der inhaltlichen Richtigkeit in Auftrag geben. Werden diese Verfahrenspflichten verletzt, stellt dies eine Ordnungswidrigkeit dar, die hohe Geldbußen zur Folge haben kann.

Ähnlich wie nach § 161 AktG für den Corporate Governance Kodex sieht § 289c Abs. 4 HGB für die nichtfinanzielle Erklärung vor, dass das Fehlen einer Konzeption zu einem bestimmten Punkt lediglich erklärt wird, aber nicht zu Sanktionen führt. So heißt es dort:

„Wenn die Kapitalgesellschaft in Bezug auf einen oder mehrere der in Absatz 2 genannten Aspekte kein Konzept verfolgt, hat sie dies anstelle der auf den jeweiligen Aspekt bezogenen Angaben nach Absatz 3 Nummer 1 und 2 in der nichtfinanziellen Erklärung klar und begründet zu erläutern.“

Für Konzerne verweist § 315c Abs. 1 HGB auf diese Vorschrift.

Was fehlt, ist eine Erklärung über das Nichterreichen proklamierter Ziele sowie erst recht eine Pflicht zur Vornahme bestimmter Maßnahmen. Im Bereich des Klimaschutzes wäre dies insbesondere dann eine sinnvolle Regelung, wenn es konkrete Vorgaben z.B. für die Minderung des CO₂-Ausstoßes für das einzelne Unternehmen geben würde. Wie würden wohl die Beschäftigten und die Öffentlichkeit reagieren, wenn das Unternehmen zugestehen müsste, nicht genügend informiert gewesen zu sein oder kein ausreichendes Budget für Klimaschutzmaßnahmen vorgesehen zu haben?

b) Die neue CSRD-Richtlinie

Am 21. Juni 2022 haben der Rat und das Europäische Parlament eine Einigung darüber erzielt, dass die CSR-Richtlinie durch die CSRD-Richtlinie (CSRD = Corporate Sustainability Reporting Directive) abgelöst werden soll.¹⁸⁴ Sie beruht auf einem Vorschlag der EU-Kommission vom 21. April 2021¹⁸⁵ und wurde am 10. November 2022 vom Europäischen Parlament mit großer Mehrheit¹⁸⁶ und anschließend auch vom Rat angenommen.¹⁸⁷ Am 16.12.2022 wurde

184 Europäischer Rat, PM v. 21.6.2022, www.consilium.europa.eu/de/press/press-releases/2022/06/21/new-rules-on-sustainability-disclosure-provisional-agreement-between-council-and-european-parliament/ (zuletzt aufgerufen am 15.3.2022).

185 COM(2021) 189 final.

186 Mit 525 von 613 Stimmen.

187 Abstimmungsergebnis abrufbar unter <https://www.europarl.europa.eu/plenary/de/votes.html?tab=votes> (zuletzt aufgerufen am 15.3.2023). Kritisch im Hinblick auf primäres Unionsrecht Widdrat, KlimaRZ 2023, 12 ff., 40 ff.

sie im Amtsblatt veröffentlicht¹⁸⁸ und ist innerhalb von 18 Monaten von den Mitgliedstaaten umzusetzen.

Wie schon die Namensänderung deutlich macht, geht es insbesondere um eine verbesserte Nachhaltigkeitsberichterstattung (wobei klimabelastende Verhaltensweisen die wohl deutlichste Form nicht nachhaltigen Wirtschaftens sind). Gegenüber der bisher geltenden Rechtslage ergeben sich eine Reihe von Verbesserungen:¹⁸⁹

- Die Zahl der erfassten Unternehmen ist sehr viel größer. Schätzungen gehen dahin, dass in Zukunft ca. 15.000 (statt bisher ca. 500) Unternehmen erfasst sein sollen.¹⁹⁰
- Die Berichterstattung über die Lage der Beschäftigten wird erweitert. Erfasst sind nunmehr „Arbeitsbedingungen einschließlich sicherer Beschäftigung, Arbeitszeit, angemessene Löhne, sozialer Dialog, Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten, Tarifverhandlungen einschließlich des Anteils der Arbeitnehmer, für die Tarifverträge gelten, Informations-, Anhörungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Gesundheit und Sicherheit“.
- Berichtet werden muss weiter über die Vereinbarkeit der Unternehmensstrategie mit den Pariser Klimazielen sowie über die Rolle des Aufsichtsrats in Bezug auf Nachhaltigkeitsfragen und dem Vorhandensein eines entsprechenden Wissens bei seinen Mitgliedern. Auch ist einzubeziehen, ob die Vorstandsvergütung an Nachhaltigkeitsziele geknüpft ist.¹⁹¹
- Die betriebliche Interessenvertretung wird in die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts einbezogen, was als „echter Quantensprung“ bezeichnet wird.¹⁹²
- Die Angaben werden auch in Bezug auf ihre inhaltliche Richtigkeit sowohl vom Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats als auch durch den Abschlussprüfer kontrolliert.¹⁹³

Für die Umsetzung der Richtlinie werden Änderungen im HGB erforderlich sein.

188 ABl L 322/15.

189 Dazu Fischer/Thannisch: Nachhaltigkeit in Unternehmen: Endlich reden die Betriebsräte mit! v. 10.11.2022, <https://gegenblende.dgb.de/artikel/++co++0cb26c2c-60f4-11ed-9062-001a4a160123> (zuletzt aufgerufen am 15.3.2023); Schneider/Müllner, KONZERN 2021, 365 ff.

190 Iselborn, KlimaRZ 2022, 162, 163.

191 Weitere Einzelheiten über die Berichtspflichten bei Löw/Fischer, BB 2023, 372 ff.

192 Dazu Fischer/Thannisch: Nachhaltigkeit in Unternehmen: Endlich reden die Betriebsräte mit! v. 10.11.2022, <https://gegenblende.dgb.de/artikel/++co++0cb26c2c-60f4-11ed-9062-001a4a160123> (zuletzt aufgerufen am 15.3.2023).

193 Iselborn, KlimaRZ 2022, 162, 168.

Gleichzeitig ist vor einer Überschätzung der praktischen Wirkungen zu warnen. Auch hier geht es nur um Berichtspflichten, nicht um verbindliche Inhalte. Der „Quantensprung“ einer Einschaltung des Betriebsrats in die Erstellung des Berichts findet sich in ähnlicher Weise schon seit Jahrzehnten in § 110 BetrVG, wonach der Bericht über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens „nach vorheriger Abstimmung mit dem Wirtschaftsausschuss ... und dem Betriebsrat“ erfolgen muss. Weiter wird zu Recht betont, dass die Existenz eines Nachhaltigkeitsberichts noch keine Gewähr für eine nachhaltige Unternehmenspolitik biete, die diesen Namen auch wirklich verdient. Offenlegungspflichten würden letztlich auf die Reaktionen des Marktes setzen (der ein nachhaltig wirtschaftendes Unternehmen bei der Bewertung und bei Geschäftsabschlüssen bevorzuge), doch würden dem z.B. Informationsasymmetrien entgegenstehen.¹⁹⁴ Die Reaktionen fiktiver und realer Marktteilnehmer können in der Tat weit auseinander gehen, wobei nicht nur ein Mangel an Informationen, sondern auch viele andere Dinge wie bessere Gewinnaussichten bei Geschäften mit dem „Nicht-Nachhaltigen“, persönliche Beziehungen, Bequemlichkeit, die einem Wechsel entgegensteht, eigene Normverletzungen usw. eine Rolle spielen können.

3. Die halb-verbindliche Verpflichtung: Corporate Governance Kodex

Offizielle Leitsätze für gute Unternehmensführung – Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK) genannt – existieren seit 2002 und folgen einer internationalen Entwicklung, die in den USA ihren Ausgang nahm. Die Leitsätze werden von einer Regierungskommission verfasst und von dieser regelmäßig an neuere Entwicklungen angepasst. Die letzte Neubearbeitung wurde am 27. Juni 2022 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers veröffentlicht¹⁹⁵ und enthält insbesondere Aussagen zur nachhaltigen Unternehmensführung. Der Kodex richtet sich an börsennotierte Gesellschaften und solche mit Kapitalmarktzugang im Sinne des § 161 Abs. 1 Satz 2 AktG. Anderen Unternehmen kann er als freiwillige Orientierung dienen.

Im Abschnitt „Leitung und Überwachung“ findet sich eine neu formulierte Empfehlung, die lautet:

„Der Vorstand soll die mit den Sozial- und Umweltfaktoren verbundenen Risiken und Chancen für das Unternehmen sowie die ökologi-

¹⁹⁴ Dazu Fischer/Thannisch: Nachhaltigkeit in Unternehmen: Endlich reden die Betriebsräte mit!, Gegenblende v. 10.11.2022, a.a.O.

¹⁹⁵ BAnz AT v. 27.6.2022, B1.

schen und sozialen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit systematisch identifizieren und bewerten. In der Unternehmensstrategie sollen neben den langfristigen wirtschaftlichen Zielen auch ökologische und soziale Ziele angemessen berücksichtigt werden. Die Unternehmensplanung soll entsprechende finanzielle und nachhaltigkeitsbezogene Ziele umfassen.“

Ersichtlich soll es nicht mehr ausschließlich um die Rentabilität des eingesetzten Kapitals gehen; vielmehr sind auch ökologische und soziale Ziele zu verfolgen. Dem entspricht es, dass der Aufsichtsrat gemäß „Grundsatz 6“ bei der Überwachung und Beratung des Vorstands insbesondere auch Nachhaltigkeitsfragen einbeziehen muss.¹⁹⁶ Deshalb wird empfohlen, dass das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats auch Expertise zu den für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen umfasst.¹⁹⁷ Der Auftrag des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats erstreckt sich auch auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung.¹⁹⁸ Außerdem sollen das interne Kontroll- und das Risikomanagementsystem auch nachhaltigkeitsbezogene Ziele abdecken und dabei die Prozesse und Systeme zur Erfassung und Verarbeitung nachhaltigkeitsbezogener Daten einbeziehen.¹⁹⁹

Alle diese Vorgaben sind nicht in der Weise verbindlich, dass ihre Einhaltung erzwungen werden könnte. Vielmehr gilt nach § 161 Abs. 1 Satz 1 AktG der Grundsatz „Comply or explain“, d.h., das Unternehmen muss entweder den Empfehlungen entsprechen oder erklären, weshalb dies nicht der Fall ist. Diese Erklärung muss nach § 161 Abs. 2 AktG auf der Internetseite der Gesellschaft dauerhaft zugänglich sein. Mehr ist nicht geschuldet. Trotz dieser sehr eingeschränkten Verbindlichkeit gab es einige verfassungsrechtliche Einwände gegen die „Pflicht“ zu einem Kodex, denen aber kein durchschlagender Erfolg beschieden war.²⁰⁰

Die Vorgaben des Kodex zeichnen sich durch einen hohen Allgemeinheitsgrad aus. Die Behauptung, man habe auch ökologische und soziale Ziele verfolgt, lässt sich in der Praxis nicht widerlegen – zumindest dann, wenn der Bericht über die Geschäftstätigkeit umsichtig formuliert ist. Von einer (nicht verbindlichen) Vorgabe, die CO₂-Emissionen pro Jahr um einen bestimmten Prozentsatz zu reduzieren, ist der Kodex meilenweit entfernt.

196 Näher zum Inhalt der neuesten Fassung des Kodex von der Linden, DStR 2022, 1765.

197 Empfehlung C 1.

198 Empfehlung D 3.

199 Empfehlung A 3.

200 Näher Seibt/Mohamed, AG 2022, 357 ff.

4. Umlenkung von Investitionen in umweltfreundliche Sektoren: Taxonomie-Verordnung

Die Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 „über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088“²⁰¹ wird üblicherweise als „Taxonomie-Verordnung“ bezeichnet. Sie enthält Kriterien, nach denen sich die ökologische Nachhaltigkeit bestimmt; an erster Stelle steht dabei der Klimaschutz, gefolgt von der Anpassung an den Klimawandel und die nachhaltige Nutzung von Wasser- und Meeresressourcen und deren Schutz. Zur „Nachhaltigkeit“ gehört auch die finanzielle Unterstützung des Wirtschaftswachstums bei gleichzeitiger Verringerung der Umweltbelastung und bei Berücksichtigung von sozialen und Governance-Aspekten.²⁰² Die Qualifizierung als „nachhaltig“ soll dabei helfen, dass Gelder gezielt in solche Wirtschaftsaktivitäten investiert werden.²⁰³

Einen Zwang, in nachhaltige Bereiche zu investieren, gibt es nicht. Die für Finanzmarktteilnehmer geltende Offenlegungs-Verordnung²⁰⁴ verlangt lediglich, dass dies erklärt und auch die eingegangenen Risiken deutlich gemacht werden. Allerdings ist damit zu rechnen, die die Finanzierung nicht nachhaltiger Anlagen mit der Zeit teurer wird.²⁰⁵ Dies ist insbesondere für Pensionskassen und andere Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung von Bedeutung.²⁰⁶ Der Sache nach geht es um die Herstellung von mehr Transparenz – sofern von den Kriterien ein korrekter Gebrauch gemacht wird. Auch gibt es für Kapitalanleger ein Transparenzproblem, weil sie Bestehen und Grad der Nachhaltigkeit nicht überprüfen können. Die Beurteilung durch Rating-Agenturen ist wenig verlässlich, weil sich diese in einem unregulierten Raum bewegen.²⁰⁷

Art. 10 Abs. 1 der Taxonomie-Verordnung definiert als CO₂-arm eine Tätigkeit, die dazu beiträgt, „die Treibhausgaskonzentrationen in der Atmosphäre auf einem Niveau zu stabilisieren, das eine gefährliche anthropogene Störung des Klimasystems verhindert, indem im Einklang mit dem langfristigen Temperaturziel des Übereinkommens von Paris Treibhausgasemissionen vermieden oder verringert werden oder die Speicherung von Treibhausgasen verstärkt

201 ABl v. 22.6.2020, L 198/13 ff.

202 So Guthke, SR 2022, 243.

203 Näher Falke, ZUR 2022, 207 ff.; Knacker, KONZERN 2022, 329 ff.

204 Verordnung (EU) 2019/2088, ABl. v. 9.12.2019, L 317/1.

205 Guthke, SR 2022, 243, 245.

206 Zum Klimastresstest für Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung s. Reich, AG 2022, 186.

207 Poelzig, KlimaRZ 2023, 33 f.

wird, einschließlich durch Prozess- oder Produktinnovationen.“ Diese vergleichsweise konkrete Festlegung ist zu begrüßen. Eine weitere Konkretisierung erfolgte durch die sog. delegierte Verordnung (EU) 2021/2178 vom 6. Juli 2021.²⁰⁸ Auf der anderen Seite rief es Erstaunen und Protest hervor, als Atom- und Gaskraftwerke als ökologisch unbedenklich eingestuft wurden.²⁰⁹

5. Die gesellschaftsrechtliche Diskussion: Neubestimmung der Unternehmensziele im Wege der Interpretation?

Unternehmen sind keine „zweckfreien“ Einrichtungen. Das Gesellschaftsrecht war von jeher mit der Frage konfrontiert, ob der verbindliche Zweck eines Unternehmens ausschließlich in der Gewinnerzielung liegt oder ob – mangels abweichender Festlegung in der Satzung – auch andere Zwecke verfolgt werden müssen oder zumindest verfolgt werden dürfen.²¹⁰ Dies wurde insbesondere im Recht der Aktiengesellschaften erörtert, was derzeit angesichts der skizzierten Entwicklung auf EU-Ebene wieder zu einem „großen“ Thema geworden ist.

Nach § 70 Abs. 1 AktG 1937 war der Vorstand einer AG verpflichtet, die Gesellschaft so zu leiten, wie das Wohl des Betriebs und seiner „Gefolgschaft“ und der „gemeine Nutzen von Volk und Reich“ es erforderten. Sieht man einmal von der zeitbedingten Terminologie ab, so handelte es sich (in heutiger Lesart) um eine interessenpluralistische Orientierung: Neben den Renditeinteressen der Eigentümer, die sich hinter dem Wohl des Betriebs verbargen, waren auch die Interessen der Belegschaft sowie Allgemeininteressen zu beachten.²¹¹ Zu Letzterem würde unbestrittenermaßen auch der Klimaschutz gehören.

§ 76 Abs. 1 AktG 1965 hat diese Formulierung nicht übernommen, sondern spricht nur noch davon, der Vorstand habe die Gesellschaft „unter eigener Verantwortung“ zu leiten. Nach der amtlichen Begründung verzichtete man auf „Zielgrößen“, weil sich die Orientierung an den Interessen der Eigentümer, der Arbeitnehmer und der Allgemeinheit von selbst verstehe.²¹² Scheinbar ohne sachliche Änderung ist heute vom „Unternehmensinteresse“ die Rede, wobei maßgebliche Interessenträger die Aktionäre, die Arbeitnehmer und die

208 ABl v. 10.12.2021 – L 443/9.

209 Dazu Falke, ZUR 2022, 207 ff. („Greenwashing“).

210 Vgl. Kuntz, ZHR 186 (2022), 652 ff.

211 Dazu Geßler, JW 1937, 497, 498.

212 Spindler, Unternehmensinteresse als Leitlinie des Vorstandshandelns, S. II; anders Fleischer NZG, 2022, 1371, 1373.

Allgemeinheit sind.²¹³ Eine ähnliche Formulierung befindet sich in der Präambel des Deutschen Corporate Governance Kodex.²¹⁴

Der Vorstand ist berechtigt, über die Gewichtung dieser Interessen zu befinden und sich im Konfliktfall für die stärkere oder schwächere Berücksichtigung eines Interesses zu entscheiden. Dabei kommt ihm ein erheblicher Ermessensspielraum zu, der gerichtlich nur sehr eingeschränkt überprüfbar ist. Er könnte daher beispielsweise eine Maßnahme zugunsten des Klimaschutzes vornehmen, auch wenn sie die Renditeinteressen der Aktionäre beeinträchtigt, doch ist er dazu nicht verpflichtet.²¹⁵ Dies entspricht der Rechtsprechung des BGH,²¹⁶ wonach es zulässig ist, dass ein wirtschaftlich unmittelbar nachteiliges Geschäft vorgenommen werden kann, wenn vernünftigerweise langfristige Vorteile zu erwarten sind. In diesem Rahmen werde – so der BGH – auch die Berücksichtigung von Gemeinwohlbelangen bei unternehmerischen Entscheidungen befürwortet, eine Position, die mit eingehenden Nachweisen aus der Literatur belegt wird.²¹⁷ Insoweit gewährt das (bisherige) Aktienrecht erhebliche Entscheidungsspielräume, die durchaus im Sinne eines konsequenten Klimaschutzes genutzt werden können. Allerdings fehlt bislang eine ausreichende Konkretisierung des „Nachhaltigkeitszieles“, so dass es extrem schwerfällt, einen Unternehmensleiter wegen Nichtbeachtung dieser Zielsetzung zur Rechenschaft zu ziehen.

Bei der GmbH fehlt es an der selbständigen Leitungsmacht der Geschäftsführung. Die Definitionsmacht über die zu verfolgenden Ziele liegt bei der Gesellschafterversammlung, die dabei nach einer Auffassung ähnlich wie der Vorstand einer AG verschiedene Interessen zu berücksichtigen hat. Nach anderer Auffassung ist sie insoweit völlig frei und kann auf einer langen Skala wählen zwischen Gemeinnützigkeit und kurzfristiger Renditesteigerung durch Ausbeutung und Handeln ohne Rücksicht auf die Umwelt. Dies gilt erst recht für Personengesellschaften.

Geltendes Recht muss allerdings immer beachtet werden. Dies gilt nicht zuletzt für verbindliche Vorgaben aus dem Umwelt- und Klimaschutzrecht.

213 Fleischer, NZG 2022, 1371, 1373.

214 Zu diesem s. oben 4. Die Formulierung lautet: „Der Kodex verdeutlicht die Verpflichtung von Vorstand und Aufsichtsrat, im Einklang mit den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft unter Berücksichtigung der Belange der Aktionäre, der Belegschaft und der sonstigen mit dem Unternehmen verbundenen Gruppen (Stakeholder) für den Bestand des Unternehmens und seine nachhaltige Wertschöpfung zu sorgen (Unternehmensinteresse).“ Als „Stakeholder“ ist hier – in etwas ungewöhnlicher Weise – auch die Allgemeinheit zu nennen.

215 So neben Fleischer, NZG 2022, 1371, 1373 auch Harbarth, AG 2022, 633, 634.

216 10.7.2018 – II ZR 24/17, AG 2018, 841 ff. = NJW 2018, 3574 ff.

217 BGH, a.a.O., Tz. 54.

Auch steht es dem Gesetzgeber frei, den Vorstand und andere Unternehmensorgane stärker als bisher an Klimaschutzvorgaben zu binden. Inwieweit sich das dann auch im tatsächlichen Verhalten niederschlägt, ist eine weitergehende Frage, die hier noch nicht zur Entscheidung steht.

6. Verbindliche Vorgaben für die Unternehmen: Der Entwurf einer EU-Richtlinie zur unternehmerischen Sorgfaltspflicht in Nachhaltigkeitsbelangen – CSDD

Am 23. Februar 2022 veröffentlichte die EU-Kommission den Vorschlag für eine neue Richtlinie, deren Umsetzung möglicherweise die Ausrichtung vieler Unternehmen wesentlich verändern würde.²¹⁸ Ihr Kern besteht in neuen Sorgfaltspflichten in Bezug auf Nachhaltigkeit, was in der englischen Bezeichnung „Corporate Sustainability Due Diligence“-Richtlinie (abgekürzt: CSDD) gut zum Ausdruck kommt. Erfasst sind neben bestimmten in der EU ansässigen Unternehmen (einschließlich solcher, deren Konzernspitze in einem Drittstaat liegt) auch die mit ihnen verbundenen Lieferketten; insoweit ist bisweilen auch von einem europäischen „Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz“ die Rede, doch liegt der Schwerpunkt auf der potenziellen „Umprogrammierung“ des unternehmerischen Verhaltens.²¹⁹

Von zentraler Bedeutung ist im vorliegenden Zusammenhang Art. 25 des Richtlinienentwurfs, der bestimmt:

„Sorgfaltspflicht der Mitglieder der Unternehmensleitung

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Mitglieder der Unternehmensleitung nach Artikel 2 Absatz 1 bei Ausübung ihrer Pflicht, im besten Interesse des Unternehmens zu handeln, die kurz-, mittel- und langfristigen Folgen ihrer Entscheidungen für Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigen, gegebenenfalls auch die Folgen für Menschenrechte, Klimawandel und Umwelt.

- (1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass ihre Rechts- und Verwaltungsvorschriften über einen Verstoß gegen die Pflichten der Mitglieder der Unternehmensleitung auch für die Bestimmungen dieses Artikels gelten.“

218 Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit und zur Änderung der Richtlinie (EU) 2019/1937 vom 23.2.2022 – COM(2022) 71 final. Englischsprachiger Überblick bei Wagner, KlimaRZ 2022, 100 ff.

219 Dazu insbesondere Harbarth, AG 2022, 633 ff.; vgl. auch König, NZG 2022, 1186 ff.

Dass der Klimawandel bei allen erfassten Unternehmen eine wesentliche Rolle im Entscheidungsprozess spielen muss, dürfte unbestritten sein. Meinungsverschiedenheiten bestehen allerdings insoweit, als unklar bleibt, ob das Wort „berücksichtigen“ nur eine Art Merkposten bezeichnet, der im Entscheidungsverfahren nicht völlig übergangen werden kann, oder ob es sich um die Statuierung einer Pflicht handelt, wonach dem Prinzip der Nachhaltigkeit auch im Ergebnis Rechnung getragen werden muss.²²⁰ In Bezug auf den Klimawandel spricht für die zweite Alternative die ausdrückliche Festlegung in Art. 15 Abs. 1 des Richtlinienentwurfs, wo es heißt:

„Eindämmung des Klimawandels

- (1) Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass Unternehmen nach Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe a und Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe a einen Plan festlegen, mit dem sie sicherstellen, dass das Geschäftsmodell und die Strategie des Unternehmens mit dem Übergang zu einer nachhaltigen Wirtschaft und der Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5 C gemäß dem Übereinkommen von Paris vereinbar sind. In diesem Plan wird insbesondere auf der Grundlage von Informationen, die dem Unternehmen vernünftigerweise zur Verfügung stehen, ermittelt, inwieweit der Klimawandel ein Risiko für die Unternehmenstätigkeit darstellt bzw. sich darauf auswirkt.“

Interesse verdient auch Art. 15 Abs. 2, wonach (von der Richtlinie erfasste) Unternehmen Emissionsreduktionsziele in ihren Plan nach Abs. 1 aufnehmen müssen, wenn der Klimawandel als ein Hauptrisiko oder eine Hauptauswirkung der Unternehmenstätigkeit ermittelt wurde oder hätte ermittelt werden sollen.

Die Umstellung, die die Richtlinie im Falle ihrer Verabschiedung von den Unternehmen verlangen würde, erscheint auf den ersten Blick gravierend, doch muss man berücksichtigen, dass schon im Jahr 2021 ca. 66 % der im DAX, MDAX und SDAX gelisteten Unternehmen freiwillig einen „Nachhaltigkeitsbericht“ erstellt und veröffentlichten.²²¹

Das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz vom 16. Juli 2021²²² kennt keine vergleichbaren Vorschriften wie der Entwurf der EU. Zwar enthält es eine Pflicht zur Vermeidung umweltbezogener Risiken, doch werden diese in

220 Überblick bei Harbarth, AG 2022, 633, 638.

221 Mitgeteilt bei Sustmann/Retsch/Gerding, AG 2022, 602 Fn.1.

222 BGBl I S. 2959. Offizieller Titel: Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – LkSG).

§ 2 Abs. 3 des Gesetzes durch Bezugnahme auf einzelne Vorschriften des Umweltrechts sehr eng bestimmt. Die Reduzierung von CO₂ oder anderer klimagefährdender Gase ist dort nicht erwähnt.²²³

Ob die Richtlinie in der vorliegenden Fassung verabschiedet wird, ist derzeit (Februar 2023) auch nicht mit annähernder Sicherheit vorauszusagen.²²⁴

7. Zwischenfazit

Die Zeiten freiwilliger Selbstverpflichtungen der Unternehmen sind überwunden. Informationspflichten über nachhaltiges Wirtschaften können faktisch zu einer gewissen Umorientierung von Unternehmen beitragen, zumal ökologische Unternehmensführung nicht notwendig Gewinneinbußen mit sich bringt.

Im Gesellschaftsrecht besteht eine Art Umbruchsituation, die die stillschweigend akzeptierte ausschließliche Orientierung am Renditeziel mehr und mehr in Frage stellt. Über indirekte Steuerung, Anreize und inhaltliche Festlegungen wird versucht, das unternehmerische Verhalten im Sinne von mehr Nachhaltigkeit und mehr Klimaschutz zu beeinflussen.²²⁵ Selbst wenn es eine verbindliche Festlegung in diesem Sinne geben würde, könnte dies nicht bedeuten, dass man solche Vorschriften mit der Realität gleichsetzen dürfte.²²⁶ Auch wenn beispielsweise der Aufsichtsrat (freiwillig) einen Nachhaltigkeits- oder ESG-Ausschuss bilden würde, hieße dies noch nicht, dass Nachhaltigkeit auch dann praktiziert würde, wenn dadurch die Gewinne geschmälert würden.²²⁷ Die abstrakten Vorschriften entfalten zwar auf normativer Ebene eine gewisse Ausstrahlung, doch bedarf es einer sozialen Kraft, die daraus Wirklichkeit werden lässt. Gerade deshalb sind die Handlungsmöglichkeiten von Gewerkschaften und Betriebsräten besonders gefragt. Die beträchtlichen Spielräume der Unternehmen bieten die Chance, ein klimafreundliches Verhalten selbst auf Kosten hoher Renditen zu erreichen, ohne dabei an rechtliche Grenzen zu stoßen. Die Aktivierung von Gewerkschaften, Betriebsräten und Beschäftigten würde zugleich auch einen Beitrag zu einer partizipativen Klimagestaltung darstellen.²²⁸

223 Näher zu einem Vergleich zwischen LkSG und geplanter CSDD-Richtlinie Dutzi/Hasenau/Schneider, KONZERN 2022, 372 ff.

224 Vgl. Burgi, KlimaRZ 2022, 133 f., wonach eine der staatlichen vergleichbare Intensität der Planung mit europäischen und nationalen Wirtschaftsgrundrechten nicht vereinbar wäre.

225 Zum Klimaschutz und seiner Bedeutung für die Unternehmensziele s. Weller/Benz, ZGR 2022, 563 ff.

226 Zur denkbaren (aber höchst unwahrscheinlichen) Haftung auf Schadensersatz bei Pflichtverletzungen Sustmann/Retsch/Gerding, AG 2022, 602 ff.

227 Zur Bildung von Ausschüssen mit diesen Schwerpunkten Jaspers, AG 2022, 309 ff.

228 Vgl. Renn, KlimR 2022, 276 ff.

V. Anhang: Klimaklagen – eine Alternative?

Die durch mehr oder weniger verbindliche Vorgaben für Unternehmen erreichbare langsame Verbesserung des Klimaschutzes schließt es nicht aus, dass auf anderem Wege größere Schritte möglich sind. Nicht nur in Deutschland hat es erfolgreiche Versuche gegeben, mit Hilfe der Gerichte mehr Klimaschutz zu erreichen. Diese Initiativen richteten sich zunächst vorwiegend gegen staatliche Instanzen, denen konsequenteres Verhalten auferlegt wurde.²²⁹ Mittlerweile sind jedoch auch Unternehmen zu einem klimafreundlicheren Verhalten verurteilt worden. Einen Durchbruch erbrachte insoweit die Entscheidung des Bezirksgerichts Den Haag vom 26. Mai 2021, das die Firma Shell verpflichtete, ihre CO₂-Emissionen bis 2030 um 45 % zu senken – bezogen auf das Niveau von 2019.²³⁰ In Deutschland sind derzeit eine Reihe von vergleichbaren Klagen insbesondere gegen Automobilfirmen anhängig.²³¹ Die klageabweisende Entscheidung des LG Stuttgart²³² hat kontroverse Reaktionen ausgelöst.²³³ Die Klagen haben im Übrigen bei den betroffenen Firmen erhebliche Unruhe ausgelöst und zur Entwicklung von juristischen Gegenstrategien geführt.²³⁴ Zu diesen gehört insbesondere das Argument, das Demokratieprinzip verlange, dass allein das Parlament über die Emissionsreduktion zu entscheiden habe.²³⁵ Auch wurde eingehend erörtert, inwieweit die Unternehmen Versicherungsschutz in Anspruch nehmen können.²³⁶ In der Literatur finden sich weiter Überlegungen, wie die Bedingungen für erfolgreiche Klagen beschaffen sein müssen.²³⁷ In diesem Rahmen sind auch Klagen aus unerlaubter Handlung von Interesse, wenn sich der Geschädigte in einem anderen Land befin-

229 S. als jüngstes Beispiel die Entscheidung des (englischen) High Court of Justice, KlimaRZ 2022, 127. Erfolglos der Versuch, ein Tempolimit mit Hilfe des BVerfG durchzusetzen – BVerfG 15.12.2022 – 1 BvR 2146/22, KlimaRZ 2023, 83 = KlimR 2023, 57.

230 Gerichtshof Den Haag 26.5.2021 – C/09/571932/HA ZA 19-379, zitiert nach Erling/Sessler u.a., KlimaRZ 2022, 135; Shell hat gegen die Entscheidung Berufung eingelegt – mitgeteilt bei v. Levetzow/Schmidt-Ahrendts, KlimaRZ 2022, 151 Fn. 4.

231 Deutsche Umwelthilfe, Pressemitteilung v. 3.9.2021, www.fmos.link/18022 (zuletzt aufgerufen am 15.3.2023).

232 13.9.2022 – 17 O 789/21 – KlimaRZ 2022, 178 ff. (Klage gegen Mercedes-Benz). In gleichem Sinne LG München I 7.2.2023 – 3 O 12581/21, KlimaRZ 2023, 80 = KlimR 2023, 93 (Klage gegen BMW).

233 V. Levetzow/Schmidt-Ahrendts, KlimaRZ 2022, 151 ff.

234 Eingehend Erling/Sessler u.a., KlimaRZ, 2022, 135, 137 ff.

235 Zu den unterschiedlichen Herangehensweisen der Gerichte in verschiedenen Ländern instruktiv Chatzinerantzis/Appel/Meyn, DB Beilage 2/2022 S. 6 ff.; Lange/Lippold, JZ 2022, 685 ff.; Giesberts/Haas, KlimaRZ 2023, 84 ff. Zu der sehr restriktiven Rechtsprechung des US Supreme Courts s. Junker/Jürgens, KlimaRZ 2023, 7 ff.

236 Pieper/Schneider, KlimaRZ 2022, 107 ff.

237 Geselle/Falter, KlimaRZ 2022, 181 ff.

det.²³⁸ Soweit – wie beispielsweise in Brasilien²³⁹ – Erfolge erreicht werden, ist dies eine willkommene Verstärkung der Klimabewegung. Wie nicht zuletzt die Rechtsprechung des BVerfG zeigt, ist es durchaus denkbar, dass Gerichte stärkere Konsequenzen aus dem Ernst der Lage ziehen als politische Instanzen, weil sie die Probleme gründlicher als Parlamentarier studieren können und weil sie weniger den kurzfristig orientierten Interessen ausgesetzt sind, denen es allein um möglichst hohe Gewinne und andere Vorteile geht. Die Möglichkeiten, Klimaschutzfragen vor Gericht zu bringen, könnte deutlich verbessert werden, wenn der Bundesgesetzgeber die EU-Richtlinie 2020/1828 endlich umsetzen und ein Verbandsklagerecht einführen würde.²⁴⁰

Sonderprobleme ergeben sich bei Klimaklagen vor internationalen Instanzen.²⁴¹ Hier ist eher wenig Optimismus angebracht, da bislang das Votum eines UN-Ausschusses oder (im Arbeitsrecht) eines ILO-Gremiums nur ein geringes praktisches Gewicht besitzt.²⁴² Wenn es um kostenträchtige Maßnahmen der Nachhaltigkeit geht, ist schwerlich mit besseren Effekten zu rechnen.

Der Klageweg wird im Übrigen auch von den Verteidigern des Status quo beschränkt. Gerade große Wirtschaftskanzleien gehen etwa in den USA relativ erfolgreich gegen Maßnahmen der Regierung und von Umweltgruppen vor; dies hat eine Untersuchung der „Law Students for Climate Accountability“ festgestellt.²⁴³ Dabei muss allerdings die andere Zusammensetzung der Richterschaft und der ausgeprägtere Konservatismus des US-Justizsystems berücksichtigt werden.

238 Dazu Cherkassky, KlimaRZ 2023, 35 ff.

239 S. Carneiro (KlimR 2023, 75 ff.), der von einer Entscheidung des Obersten Gerichts Brasiliens berichtet, wonach alle Staatsorgane verpflichtet sind, das ihnen Mögliche für die Bekämpfung des Klimawandels zu tun. Gesetzgeber und Exekutive werden in die Pflicht genommen.

240 Dazu Willert/Isfort, KlimR 2023, 49 ff.

241 Eingehend dazu Schmahl, JZ 2022, 317 ff.

242 Dazu die Beiträge in: Schlachter/Heuschmid/Ulber, Arbeitsvölkerrecht (für den Bereich des Arbeitsrechts).

243 Law Students for Climate Accountability, Law Firm Climate Change Scorecard, abrufbar unter: <https://static1.squarespace.com/static/5f53fa556b708446acb4dcb5/t/611dba29c5ad3077663d4947/1629338162366/2021+Law+Firm+Climate+Change+Scorecard.pdf> (zuletzt aufgerufen am 15.3.2023).

§ 5: Kollektiv-arbeitsrechtliche Handlungsmöglichkeiten zugunsten von mehr Klimaschutz?

I. Einleitung

Die gesellschaftsrechtliche Entwicklung findet bisher im Arbeitsrecht weder eine Parallele noch einen Niederschlag. Weder gibt es einschlägige Gesetzgebung auf europäischer oder nationaler Ebene noch macht sich die juristische Literatur vergleichbar vielfältige Gedanken. Dies mag mit einer gewissen Zurückhaltung der Akteure zusammenhängen,²⁴⁴ doch kann dies nichts daran ändern, dass Arbeitnehmer nicht weniger als Unternehmen vom Klimawandel betroffen sind und deshalb allen Anlass haben, sich „in ihre eigenen Angelegenheiten einzumischen“.

Im Folgenden soll es zunächst um tarifrechtliche Fragen gehen. Können die Tarifparteien für die Beschäftigten oder Teile von ihnen eine Vergütung nach dem Vorbild des § 87 Abs. 1 Satz 2 AktG vorsehen, wonach diese bei Vorstandsmitgliedern „auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft“ ausgerichtet sein soll? Und weiter: Können statt eines solchen Anreizsystems im Tarifvertrag konkrete Regeln über mehr Klimaschutz geschaffen werden? Ist es beispielsweise zulässig, ein Unternehmen zu verpflichten, bis 2040 klimaneutral zu sein und dabei auch die CO₂-Emissionen der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette einzubeziehen? Eine solche Regelung wurde bei der Firma ZF in Friedrichshafen freiwillig beschlossen;²⁴⁵ wäre dies nicht in anderen Unternehmen auch im Wege eines Tarifvertrags möglich? Die Tarifpolitik sollte sich von Erfahrungen leiten lassen, die bei zahlreichen Großunternehmen gemacht wurden und die zum Teil auch dokumentiert sind.²⁴⁶ Dabei sollte insbesondere auf die Praxiserfahrungen zurückgegriffen werden, die sich aus den jeweiligen „Modellen“ ergaben.

244 S. oben § 1.

245 Jaskula/Karrer/Ellett, in: Ghassemi-Tabar/Pauthner (Hrsg.), *Corporate Sustainability*, S. 98 ff.

246 Ghassemi-Tabar/Pauthner (Hrsg.), *Corporate Sustainability*, Düsseldorf 2022: Berichte über Bayer, Continental, Deka, E.ON, EnBW, Evonik, Henkel, KKR, SAP, Schaeffler, Mercedes-Benz Group, ZF.

Was Rechtsfragen betrifft, so ist zu klären, ob die Tarifparteien als letztlich „private Akteure“ auch dort aktiv werden können, wo es um die Realisierung des Allgemeininteresses, hier: des Klimaschutzes geht. Weiter stellt sich bei bestimmten Gestaltungen das Problem, ob Tarifverträge nicht nur den Einsatz der Arbeitskraft und die Gegenleistung des Arbeitgebers, sondern auch die Produktionsverfahren selbst regeln können. Dürfen sie bestimmen, dass beispielsweise in der Produktion oder bei Dienstwagen kein Diesel verwendet werden darf? Sind sie darüber hinaus befugt, die Herstellung bestimmter Produkte zu verbieten? Können solche Tarifverträge auch durch Streik erzwungen werden?

Wie bereits ausgeführt, wird die Einführung eines gesetzlichen Mitbestimmungsrechts über Maßnahmen zur Verbesserung des Klimaschutzes verlangt.²⁴⁷ Stehen einer solchen Regelung verfassungsrechtliche Einwände entgegen? Wie kann der Gegenstand des Mitbestimmungsrechts bestimmt werden, welche Möglichkeiten der Konfliktsschlichtung könnten in Betracht kommen? Ist es auch zulässig, Mitbestimmungsrechte durch Tarifvertrag zu begründen?

Schließlich kann man die Frage stellen, ob Arbeitnehmer ein Recht zum Demonstrationstreik haben, von dem sie auch zugunsten des Klimaschutzes Gebrauch machen könnten. Und wie steht es mit anderen Handlungsformen wie z. B. dem Flashmob oder Aktionen des zivilen Ungehorsams im Betrieb?

II. Tarifvertragliche Gestaltungen

1. Klimafreundliche Entgeltformen

Die Übernahme des Vergütungsmodells des § 87 Abs. 1 Satz 2 AktG setzt voraus, dass der einzelne Beschäftigte über Entscheidungsbefugnisse verfügt, um die „nachhaltige und langfristige Entwicklung“ der Gesellschaft beeinflussen zu können: Andernfalls hat diese Vergütungsform keinen Sinn. In aller Regel ist diese Voraussetzung aber nur bei leitenden Angestellten gegeben, die so gut wie nie in Tarifverträge einbezogen sind.²⁴⁸

Dieser Umstand schließt es in keiner Weise aus, dass gegenüber Arbeitnehmern ohne derartige Entscheidungsbefugnisse finanzielle Leistungen für den Fall versprochen werden, dass sie in besonderer Weise zum betrieblichen Umwelt- und Klimaschutz beigetragen haben. Dies kann beispielsweise einen ver-

²⁴⁷ S. oben § 3 VI.

²⁴⁸ Döring/Mayer, DB Beilage 2/2022 S. 31.

gleichsweise geringen Ressourcenverbrauch betreffen – ein Verhalten, das auch schon in der Vergangenheit nicht selten mit einer Prämie bedacht wurde.²⁴⁹ In der Gegenwart kann dies z.B. für einen erheblich unterdurchschnittlichen Verbrauch an Dieselmotortreibstoff oder an Kohle vorgesehen werden.²⁵⁰

Wichtiger und als Sachgebiet noch wenig erschlossen sind finanzielle Anreize für klimafreundliche Vorschläge, die sich im Arbeitsprozess realisieren lassen. So ist denkbar, dass ein Beschäftigter einen Verbesserungsvorschlag macht, dessen Realisierung die CO₂-Emissionen vermindert. Dabei kann sich der Tarifvertrag darauf beschränken, nur das Entgelt zu regeln, das Verfahren, wie mit einem Vorschlag umgegangen wird, aber der betrieblichen Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG überlassen. Dabei ist aber darauf zu achten, dass unter den gegebenen betrieblichen Verhältnissen Vorschläge auch wirklich die Entscheidungsträger erreichen und nicht beim Vorgesetzten oder beim Vor-Vorgesetzten in der Schublade verschwinden. Sinnvoll ist es, eine Vorprüfung durch einen technikerfahrenen Spezialisten vornehmen zu lassen, der nicht (mehr) in die betrieblichen Entscheidungszusammenhänge eingebunden ist.²⁵¹ Kommt er zu einem im Grundsatz positiven Ergebnis, sollte eine paritätische Kommission darüber entscheiden, ob der Vorschlag weiterverfolgt und das dafür in der Regel erforderliche Geld zur Verfügung gestellt werden soll.²⁵² Nur wenn eine solche (oder eine vergleichbare) Regelung zu erwarten ist, sollten sich die Tarifparteien definitiv auf die Regelung des Entgelts beschränken.

2. Gehört der Klima- und Umweltschutz zu den Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen?

Tarifverträge können sich nach heutiger Auffassung der Rechtsprechung auf den Gesamtbereich der „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ beziehen. Sie sind nicht etwa auf die Bereiche beschränkt, die § 1 Abs. 1 TVG als Anwendungsfälle des normativen Teils benennt. So hat das BVerfG in seiner Entscheidung vom 24. April 1996²⁵³ ausgeführt:

„Der den Koalitionen überlassene Teil der Regelungen bezieht sich auf solche Materien, die sie in eigener Verantwortung zu ordnen vermögen. Dazu gehören vor allem das Arbeitsentgelt und die anderen

249 Däubler/Zimmer, TVG, § 1 Rn. 421.

250 Zu Zusatzprämien sowie Ergänzungen und Umformulierungen von Zielvereinbarungen Döring/Mayer, DB Beilage 2/2022 S. 31 f.

251 In Betracht kommt beispielsweise ein Ingenieur, der früher dem Betrieb angehörte und vor einiger Zeit in Rente gegangen ist: Er wird sich noch auskennen, ist aber nicht mehr in betriebliche Loyalitäten eingebunden.

252 S. als Beispiel die Regelung bei ZF Friedrichshafen – dazu Däubler, AiB 5/2019, 34.

253 1 BvR 712/86 – BVerfGE 94, 268, 283.

materiellen Arbeitsbedingungen wie etwa Arbeits- und Urlaubszeiten sowie nach Maßgabe von Herkunft und Üblichkeit weitere Bereiche des Arbeitsverhältnisses, außerdem darauf bezogene soziale Leistungen und Einrichtungen.“

Damit ist ausdrücklich für eine „Öffnung“ in dem Sinne plädiert, dass nicht nur das Herkommen, sondern auch die „Üblichkeit“ über die Einbeziehung bestimmter Materien in die Tarifautonomie entscheidet. Dass diese über den Bereich der Tarifnormen im Sinne des § 1 Abs. 1 TVG hinaus gehen können, wird daran deutlich, dass schon im Jahre 1970 die dort genannten Gegenstände ausdrücklich in die Verfassungsgarantie einbezogen wurden.²⁵⁴ Die Klarstellung, dass sich die durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierte spezifisch koalitionsmäßige Betätigung auf diesen gesamten Bereich erstreckt,²⁵⁵ ist nirgends mit der Einschränkung versehen worden, dass dies für die Handlungsform „Abschluss von Tarifverträgen“ nicht gelten könne. Diese wird vielmehr nicht anders als die Werbung neuer Mitglieder oder die Darstellung der eigenen Interessen im politischen Raum als spezifischer Garantiehalt des Art. 9 Abs. 3 GG bezeichnet, dem eine besonders hohe Bedeutung zukomme. So heißt es etwa in der Entscheidung vom 27. April 1999:²⁵⁶

„Der Schutz der Koalition ist nicht von vornherein auf einen Kernbereich koalitionsmäßiger Betätigung beschränkt. Er erstreckt sich vielmehr auf alle koalitionspezifischen Verhaltensweisen und umfasst insbesondere auch die Tarifautonomie, die im Zentrum der den Koalitionen eingeräumten Möglichkeiten zur Verfolgung ihrer Zwecke steht. Das Aushandeln von Tarifverträgen ist ein wesentlicher Zweck der Koalitionen.“

Das BAG hat deshalb mit Recht den Standpunkt vertreten, tarifliche Regelungen über gemeinsame Einrichtungen nach § 4 Abs. 2 TVG seien nicht auf die Gegenstände normativer Regelung nach § 1 Abs. 1 TVG beschränkt, sondern könnten sich auf den Gesamtbereich der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen im Sinne des Art. 9 Abs. 3 GG beziehen.²⁵⁷ Auf diese Weise können auch Soloselbständige und dual Studierende²⁵⁸ einbezogen werden.²⁵⁹ Die Möglichkeit, nicht von § 1 Abs. 1 TVG erfasste Gegenstände zu regeln, wird auch für andere Tarifbestimmungen angenommen, da im selben BAG-Urteil an späterer Stel-

254 BVerfG 26.5.1970 – 2 BvR 664/65 – BVerfGE 28, 295, 304.

255 BVerfG 14.11.1995 – 1 BvR 601/92 – BVerfGE 93, 352, 357.

256 BVerfG 27.4.1999 – 1 BvR 2203/93, 897/95 – BVerfGE 100, 271, 282.

257 BAG 15.7.2020 – 10 AZR 573/18 – NZA 2020, 1644.

258 Dazu Koch-Rust/Rosentreter, Rechtsstellung Dual Studierender, Frankfurt a.M., 2023, S. 108 ff.

259 LAG Köln 23.10.2015 – 9 Sa 395/15 – AuR 2016, 370 mit Anm. Breyer.

le²⁶⁰ ausgeführt wird: „Die tarifvertragliche Regelungsmacht wird durch den in Art. 9 Abs. 3 GG genannten Begriff der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen umgrenzt.“ Auch in der Literatur dominiert diese Sicht.²⁶¹ In der Tat ist nicht erkennbar, weshalb die wirkungsvollste Form der Interessenvertretung auf einen Teilbereich wie z.B. die „Arbeitsvertragsbedingungen“ beschränkt sein sollte. Eine solche Restriktion würde im Widerspruch zur Zwecksetzung der Tarifautonomie stehen.

Zu den „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ gehören alle Faktoren, die auf die Verausgabung der Arbeitskraft einwirken.²⁶² Dazu zählt auch die apparative Ausstattung des Arbeitgebers; diese entscheidet mit darüber, wie gearbeitet werden muss und mit welchen Belastungen die Arbeit ggf. verbunden ist. Tarifliche Regelungen über den Arbeitsschutz führen unter Umständen dazu, dass bestimmte Geräte nicht mehr eingesetzt werden dürfen. Insgesamt können die Tarifparteien betriebs- und unternehmensorganisatorische Fragen regeln,²⁶³ wozu auch die technischen Rahmenbedingungen gehören, unter denen die Arbeit erbracht werden muss. Als historisches Beispiel lässt sich die Abmachung zwischen der GGLF und den öffentlichen Arbeitgebern benennen, wonach bei Sägearbeiten im Wald nur ein „anerkannt umweltfreundlichen Kettenschmieröl“ verwendet werden darf.²⁶⁴ Rechtliche Bedenken sind dagegen sowie gegen weitere in den 1990er Jahren abgeschlossene Tarifverträge²⁶⁵ nie erhoben worden.

Unter diesen Umständen steht es den Tarifparteien grundsätzlich frei, die Nutzung von umwelt- und klimafreundlichen Techniken vorzuschreiben. Sie bewegen sich dabei im Rahmen ihrer Zuständigkeit.

Konkret auf die Gegenwart bezogen: Es ist daran zu denken, aus Empfehlungen im Rahmen von ESG verbindliche Vorgaben zu machen. Dabei kann es sinnvoll sein, mit Rücksicht auf die unterschiedlichen Verhältnisse in den einzelnen Unternehmen auf das Mittel des Firmentarifs zurückzugreifen und keinen Flächentarif zu verlangen, der nicht überall „passgenau“ wäre.

260 A.a.O. Tz. 51.

261 Kocher, in: Berg/Kocher/Schumann (Hrsg.), TVG und Arbeitskämpfrecht, Grundl. Rn. 84a; Krause, in: Jacobs/Krause/Oetker/Schubert § 1 Rn. 46; Kempen/Zachert/Kempen, Grundl. Rn. 138 ff.; Löwisch/Rieble, § 1 Rn. 158; Säcker/Oetker, S. 65; s. schon Däubler/Hege, Koalitionsfreiheit, 1976, Rn. 205.

262 Däubler/D. Ulber, TVG, Einl. Rn. 399.

263 Wiedemann/Thüsing, TVG, § 1 Rn. 701.

264 Mitgeteilt bei Leitretter, S. 60.

265 Überblick bei Leitretter, S. 60 f.

Möglich ist z.B., den in Art. 15 des Entwurfs der CSDD-Richtlinie vorgesehenen „Emissionsreduktionsplan“²⁶⁶ für bestimmte Unternehmen schon in der Gegenwart verbindlich zu machen. Weiter käme in Betracht, die gesetzlichen Vorgaben für die Ausübung des Ermessensspielraums der Unternehmensleitungen zu konkretisieren und ihr relatives Gewicht zu bestimmen. So könnte man beispielsweise den Nachhaltigkeitsbelangen den Vorrang einräumen, solange die Rentabilität des Unternehmens nicht unter einen bestimmten Wert sinkt. Damit wären Vorstellungen realisiert, die von einem Teil der gesellschaftsrechtlichen Lehre schon dem geltenden Recht entnommen werden.²⁶⁷

Tarifverträge zum Klima- und Umweltschutz müssen sich notwendigerweise auf das Verhalten von Unternehmen oder Betrieben beziehen. Bisweilen ist deshalb ähnlich wie in § 89 BetrVG von einem „betrieblichen Bezugspunkt“ die Rede. Allgemeine Fragen des Umweltschutzes sind Sache der politischen Instanzen.

3. Tarifliche Regelungen und bestehende Gesetze

a) Tarifliche Veränderungen gesetzlicher Standards als allgemeines Problem

(1) Die Fragestellung

In der arbeitsrechtlichen Literatur ist in jüngster Zeit die Auffassung vertreten worden, die Tarifparteien könnten als private Akteure nur ihre wechselseitigen Interessen zum Ausgleich bringen. Soweit eine Vorschrift dem öffentlichen Interesse diene, könne sie deshalb von den Tarifparteien nicht verändert werden. Konkret wurde diese Frage am Beispiel der Ausbildung von Pflegepersonal in Krankenhäusern erörtert; es sei unter den gegebenen Umständen unzulässig, die im Gesetz festgeschriebene zahlenmäßige Relation Lehrperson – Auszubildende durch Tarifvertrag zu verändern, beispielsweise ein Verhältnis von 1:25 durch ein Verhältnis von 1:15 zu ersetzen.²⁶⁸ Dasselbe Problem könnte sich beim Klima- und Umweltschutz stellen, der ebenfalls dem öffentlichen Recht angehört und Ausdruck eines (evidenten) Allgemeininteresses ist.

(2) Das Verhältnis Tarifvertrag – Gesetz im Allgemeinen

Der Beschränkung des tariflichen Gestaltungsspielraums kann jedoch nicht zugestimmt werden. Als erstes stellt sich die Frage nach dem generellen Verhältnis von Tarifvertrag und Gesetz, die im vorliegenden Zusammenhang überall

266 Oben § 4 IV 6.

267 Hommelhoff, NZG 2015, 1329 ff., und in: FS v. Hoyningen-Huene, S. 137, 143.

268 Gutachten Thüsing, vorgelegt im Verfahren 10 SaGa 8/22 vor dem LAG Köln.

dort relevant wird, wo durch staatliches Recht bestimmte Regelungen (z.B. Grenzwerte für Emissionen) festgeschrieben sind und der Tarifvertrag eine abweichende Regelung treffen will.

Im Arbeitsrecht besteht weitgehende Einigkeit über die Grundsätze, die das Verhältnis Gesetz – Tarifvertrag bestimmen: Grundsätzlich sind Gesetze einseitig zwingend, dürfen also nicht zu Lasten der Arbeitnehmer durch Tarifvertrag verschlechtert werden. Möglich ist aber eine tarifliche Verbesserung. Diesen Regelatbestand findet man beispielsweise im Bundesurlaubsgesetz, im Kündigungsschutzrecht oder bei den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats.²⁶⁹ Daneben gibt es einzelne Gesetze oder Regelungen mit voll dispositivem Charakter. Von ihnen kann also nicht nur zugunsten, sondern auch zu Lasten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Als Beispiel lässt sich § 7 ArbZG nennen, der bei bestimmten Vorschriften des ArbZG eine Abweichung in beide Richtungen zulässt. Ein solcher dispositiver Charakter ist häufig, aber nicht immer ausdrücklich im Gesetz festgeschrieben. So kann etwa auch ohne ausdrückliche Ermächtigung von § 616 BGB zu Lasten der Arbeitnehmer abgewichen werden. Daneben gibt es einzelne Vorschriften, die „zweiseitig zwingend“ sind, von denen also weder zugunsten noch zu Lasten der Arbeitnehmer abgewichen werden darf. Dies gilt etwa für die Bestimmungen über die Organisation der Betriebsverfassung, von denen in einem Tarifvertrag nur dann abgewichen werden darf, wenn dies – wie beispielsweise in § 3 BetrVG – ausdrücklich zugelassen ist.²⁷⁰ Auch dies muss nicht ausdrücklich festgeschrieben sein, sondern kann sich aus dem Sinn und Zweck der Regelung ergeben. So ist etwa auch in der Betriebsverfassung der zwingende Charakter der organisatorischen Vorschriften nirgends ausdrücklich angesprochen, sondern muss aus den einzelnen Ermächtigungen zur Veränderung bestimmter Teile im Wege des Gemeinschlusses abgeleitet werden.

(3) Ausnahme für Gesetze zur Wahrung öffentlicher Interessen?

Die skizzierten Grundsätze sollen nach einer im Schrifttum vertretenen Auffassung²⁷¹ dann nicht gelten, wenn es sich um gesetzliche Normen handelt, in denen ein öffentliches Interesse zum Ausdruck kommt.

Zunächst ist hinter die Unterscheidung zwischen Vorschriften, die nur das Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis betreffen, und solchen, in denen (auch) ein öffentliches Interesse zum Ausdruck kommt, ein großes Fragezeichen zu machen. Dies wird am schon genannten Beispiel des Betriebsverfassungsrechts

269 Zum letzten Punkt siehe die Übersicht über den Stand von Rechtsprechung und Literatur bei DKW-Däubler, BetrVG, Einl. Rn. 87 ff.

270 Nachweise bei DKW-Däubler, Einl. Rn. 81 ff.

271 Vgl. Löwisch/Rieble, Tarifvertragsgesetz, 4. Aufl., Grundl. Rn. 236 ff.

deutlich. Dieses gehört zwar zu den klassischen arbeitsrechtlichen Regeln, die einen Ausgleich zwischen den Arbeitgeber- und den Arbeitnehmerinteressen zum Ziel haben. Zugleich dient die Betriebsverfassung aber auch öffentlichen Interessen an der Befriedung des Arbeitslebens. Dies kommt u.a. darin zum Ausdruck, dass sie als Eingriffsnorm im Sinne des Art. 9 Rom I-Verordnung qualifiziert wird, also auch dann Anwendung findet, wenn die Arbeitsverhältnisse ausländischem Arbeitsvertragsrecht unterliegen, aber in Deutschland gearbeitet wird.²⁷²

Trotz des in der Betriebsverfassung zum Ausdruck kommenden „Gemeininteresses“ bleiben tarifliche Regelungen in dem oben beschriebenen Umfang möglich. Eine Erweiterung von Mitbestimmungsrechten ist sogar ohne ausdrücklichen Hinweis im Gesetz möglich.

(4) Arbeitsschutz- und Arbeitszeitrecht

Ein weiteres wichtiges Anwendungsfeld des Tarifvertrags ist der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, der durch das Arbeitsschutz- und das Arbeitszeitrecht eine öffentlich-rechtliche Regelung erfahren hat, aber gleichwohl in weitem Umfang tariflicher Regelung offensteht.

Was zunächst den allgemeinen Arbeitsschutz betrifft, so ist dieser in Form des Arbeitsschutzgesetzes und der Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften öffentlich-rechtlich geregelt. Dennoch ist allgemein anerkannt, dass Tarifverträge die Schutzstandards des Arbeitsschutzrechts zwar nicht absenken, wohl aber verbessern können. Zutreffend schreibt Thüsing in diesem Zusammenhang:

„Der durch Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes durch behördliche Anordnung geschaffene Arbeitsschutz kann vom Tarifvertrag erweitert und konkretisiert werden. Die denkbaren Einzelregelungen, die in Inhaltsnormen oder in betrieblichen Normen enthalten sein können, lassen sich nicht aufzählen. Es gehören dazu insbesondere der Unfall- und Krankheitsschutz sowie der Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers, der in § 81 ArbVGE hinsichtlich des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung ausführlich geregelt werden soll. Viele Tarifverträge enthalten Bestimmungen zum Arbeitsschutz, Vorschrif-

272 Näher zu Eingriffsnormen Deinert, Internationales Arbeitsrecht, Tübingen 2013, § 10 Rn. 19 ff. und zum Charakter des BetrVG als Eingriffsrecht dort § 17 Rn. 21 ff. Beispiel aus der Rechtsprechung: BAG 9.11.1977 – 5 AZR 132/76 – AP Nr. 13 zu Internationales Privatrecht – Arbeitsrecht (Radio Free Europe).

ten für Arbeits-, Wasch-, Ess- oder Wohnräume sowie Regelungen zur Arbeits-, Berufs-, Dienst- oder Schutzkleidung...²⁷³

Dies wird auch in der übrigen Literatur so gesehen.²⁷⁴ Bemerkenswert ist, dass die öffentlich-rechtliche Natur dieses Rechtsgebiets völlig unbestritten ist und an der Wahrung des Gesundheitsschutzes auch ein öffentliches Interesse besteht, Tarifverträge aber dennoch ohne ausdrückliche Ermächtigung zugelassen sind.

Eine ähnliche Situation ergibt sich im Arbeitszeitrecht. Auch dieses dient dem Gesundheitsschutz. Dass dieser zugleich im öffentlichen Interesse liegt, wird nicht zuletzt daran deutlich, dass eine staatliche Behörde, d. h. die Gewerbeaufsicht bzw. das Amt für Arbeitsschutz, die Einhaltung der Vorschriften überwacht und früher für diese Institution der Ausdruck „Gewerbepolizei“ üblich war. Im ArbZG besteht die Besonderheit, dass durch § 7 viele Bestimmungen gegenüber tariflichen Regelungen geöffnet sind, dass dies jedoch weitergehenden Regelungen zugunsten eines besseren Gesundheitsschutzes nicht entgegensteht. So sieht auf der einen Seite § 4 ArbZG Pausen von einer bestimmten zeitlichen Länge vor. Sie sind grundsätzlich unbezahlt, da das ArbZG die Gegenleistung des Arbeitgebers nicht regelt. Den Tarifparteien steht es jedoch frei, eine Bezahlung der Pausen vorzusehen, wovon im Bereich der Nacht- und Schichtarbeit häufig Gebrauch gemacht wird.²⁷⁵ Weiter steht das ArbZG auch ohne ausdrückliche Ermächtigung einer tariflichen Regelung nicht entgegen, die neben den gesetzlich vorgesehenen Pausen bezahlte „Erholzeiten“ und „persönliche Bedürfniszeiten“ vorsieht, wie dies der Lohnrahmentarifvertrag II für die Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden für Arbeiter im Leistungslohn getan hat.²⁷⁶ Auch diese Pausen dienen dem Gesundheitsschutz, indem sie die Arbeitsintensivierung bremsen. Sie verbessern also der Sache nach den auch im öffentlichen Interesse liegenden Gesundheitsschutz, indem eine neue arbeitszeitrechtliche Begrenzung eingeführt wird.

(5) Notstandsarbeiten im Arbeitskampf

Tarifliche Verbesserungen sind nicht nur im Bereich des Arbeitsschutzes und des Arbeitszeitschutzes möglich. Auch wenn es nicht primär um Gesundheitsschutz geht, lässt es die Rechtsprechung zu, dass die Beachtung öffentlicher In-

273 Wiedemann-Thüsing, § 1 Rn. 542.

274 Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht I, S. 579; Klein, in: Däubler, TVG, § 1 Rn. 838 ff.; Schubert/Zachert, in: Kempen/Zachert (Hrsg.), TVG, § 1 Rn. 875 ff.

275 Däubler/Klein, TVG, § 1 Rn. 843.

276 Dokumentiert in RdA 1974, 177. Die Regelungen gelten heute in den meisten Betrieben auf der Basis des Tarifvertrags zur Fortführung der Bestimmungen des LRTV II v. 25.4.2006 in leicht modifizierter Form fort.

teressen in die Hand der Tarifparteien gelegt wird. Ein wichtiges Beispiel hierfür sind die Notstandsarbeiten im Arbeitskampf. Ein Streik ist nur dann rechtmäßig, wenn für die notwendigen Erhaltungs- und Notstandsarbeiten gesorgt ist. Dabei betreffen die Erhaltungsarbeiten die Arbeits- und Produktionsmittel im bestreikten Betrieb, die nicht in einer Weise beschädigt werden dürfen, dass die Wiederaufnahme der Arbeit nach Ende des Arbeitskampfes erheblich beeinträchtigt oder gar nicht mehr möglich ist. Unter Notstandsarbeiten versteht man diejenigen Tätigkeiten, die notwendig sind, um die Rechtsgüter Dritter oder der Allgemeinheit vor übermäßigen Folgen eines Streiks zu schützen.²⁷⁷ Wie weit die Notstandsarbeiten gehen, können die Tarifparteien durch Tarifvertrag oder sonstigen Kollektivvertrag unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls festlegen.²⁷⁸

Dies bedeutet, dass auch hier das genaue Ausmaß, inwieweit das Allgemeininteresse geschützt bleibt, nicht von vornherein vorgegeben ist, sondern durch die sozialen Gegenspieler bestimmt werden kann.

(6) Die Ausnahme: Zweiseitig zwingende Normen

Daneben kann es Fälle geben, in denen eine öffentlich-rechtliche Norm ersichtlich keiner tariflichen Veränderung zugänglich sein soll. Dies ist insbesondere dort der Fall, wo Arbeitnehmerinteresse und öffentliches Interesse nicht in dieselbe Richtung weisen. Die bei sicherheitsempfindlichen Positionen vorgesehene Sicherheitsüberprüfung kann beispielsweise nicht zugunsten der dort tätigen Arbeitnehmer „gelockert“ werden; dies würde der im öffentlichen Interesse liegenden Intensität der Überprüfung widersprechen.²⁷⁹

Die These, öffentlich-rechtliche Vorschriften, die sich auf die abhängige Arbeit beziehen, könnten nicht tariflich verbessert werden, erweist sich als unrichtig. Sie widerspricht einer jahrzehntealten Praxis im Arbeitsschutz, die nie rechtlichen Angriffen ausgesetzt war. Auch in anderen Zusammenhängen gibt es keine hermetische Abgrenzung gegenüber tariflichen Regeln. Anzumerken ist, dass dabei keine ausdrückliche Ermächtigung zu tariflicher Rechtssetzung vorausgesetzt wird, wie nicht zuletzt das Beispiel des Arbeitsschutz- und des Arbeitszeitrechts zeigt.

277 Däubler/Reinfelder, Arbeitskampfrecht, § 15 Rn. 46 m. w. N.

278 Däubler/Ahrendt, TVG, § 1 Rn. 1318; Däubler/Reinfelder, Arbeitskampfrecht, § 15 Rn. 48 ff.; Ricken, in: Kiel/Lunk/Oetker (Hrsg.), Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, § 278 Rn. 1.

279 Zu den im SÜG geregelten Fragen der Sicherheitsüberprüfung s. Däubler, SÜG, Kommentar, München 2019.

b) Verbesserung des gesetzlichen Klima- und Umweltschutzes durch Tarifvertrag?

Wie sich aus den genannten Beispielen ergibt, existiert kein allgemeiner Grundsatz, dass im öffentlichen Interesse bestehende gesetzliche Standards keiner tariflichen Veränderung zugänglich wären. Allerdings sind dabei spezifische Grenzen zu beachten.

Eine Unterschreitung von gesetzlichen Vorgaben wie z.B. eine Verlängerung der Höchstarbeitszeit ist nur zulässig, wenn es dafür eine ausdrückliche gesetzliche Ermächtigung gibt. So wäre es nicht zulässig, etwa durch Tarifvertrag zusätzliche gesundheitliche Risiken als „akzeptabel“ zu definieren oder auf Notstandsarbeiten im Arbeitskampf zu verzichten. Möglich ist aber eine Regelung, die die im öffentlichen Interesse bestehenden Anforderungen erhöht, also der Sache nach das Allgemeininteresse (noch) besser schützt als das Gesetz. Im Arbeitsschutzrecht könnten durch Tarif niedrigere Grenzwerte als im staatlichen Recht oder kürzere Höchstarbeitszeiten festgelegt werden: Die fraglichen Rechtsgüter erhalten hier einen höheren Schutz. Genau in diesem Sinne hat auch das LAG Köln entschieden und eine tarifliche Regelung für zulässig erklärt, die die zahlenmäßige Relation zwischen Lehrpersonen und Auszubildenden zugunsten der Auszubildenden verschieben wollte: Hat eine Lehrperson nur 15 (statt 25) Auszubildende zu unterrichten, ist mit einem besseren Lernerfolg und damit mit einer konsequenteren Umsetzung des öffentlichen Interesses zu rechnen.²⁸⁰ Das öffentliche Interesse wäre nur dann verletzt, wenn der Tarifvertrag die durch staatliches Recht vorgegebenen Lehrinhalte verändern würde; davon konnte aber keine Rede sein.

Für den Bereich des Klima- und Umweltschutzes bedeutet dies, dass höhere Anforderungen auf keine rechtlichen Bedenken stoßen. Ist etwa eine bestimmte Technologie noch für eine Übergangszeit zugelassen und wird diese Übergangszeit durch Tarifvertrag verkürzt oder die Technologie sofort verboten, so läge ein derartiger Fall vor. Werden CO₂-Emissionen in bestimmter Höhe toleriert, sieht der Tarifvertrag aber niedrigere Grenzwerte vor, so ist auch dies rechtlich unbedenklich. Eine Absenkung des Klimaschutzniveaus wäre dagegen wegen Verstoßes gegen zwingendes Recht unzulässig; der Tarifvertrag könnte insoweit keine Wirkung entfalten.

4. Tarifliche Regelung und Arbeitgebergrundrechte

Soweit eine tarifliche Regelung sich im Rahmen dessen hält, was die Unternehmensleitung von Gesetzes wegen beachten muss, liegt kein Eingriff in die

²⁸⁰ LAG Köln Pressemitteilung 7/2022 v. 1.7.2022 im Verfahren 10 SaGa 8/22, auch zum Folgenden.

unternehmerische Betätigungsfreiheit nach Art. 12 Abs. 1 GG vor. Wird lediglich die gesetzliche Regelung übernommen, hat der Tarifvertrag deklaratorischen Charakter oder schafft eine zweite Rechtsgrundlage für ein sowieso geschuldetes Verhalten. Wird eine gesetzliche Vorgabe konkretisiert, ist dies gleichfalls nicht mit einem Freiheitsverlust des Unternehmers verbunden. Damit würden vermutlich bereits die meisten tariflichen Regelungen erfasst, die in absehbarer Zeit zu erwarten sind.

Die Situation ändert sich, wenn in die Freiheit des Arbeitgebers eingegriffen wird, nach eigenen Vorstellungen die zu berücksichtigenden Interessen zu gewichten: Ein Tarifvertrag, der z.B. einen generellen (oder mit Grenzen versehenen) Vorrang des Nachhaltigkeitsprinzips vorschreiben würde, müsste sich im Grundsatz am Maßstab des Art. 12 Abs. 1 GG messen lassen.

Hier ist jedoch erneut zu differenzieren. Handelt es sich um einen Firmentarif, so übt der Arbeitgeber durch den Tarifabschluss seine Berufsfreiheit und seine Freiheit als Arbeitgeber aus. Er entscheidet selbst, was er sich zumuten und wie viele Pflichten er übernehmen will. Von Extremfällen wie einer Preisgabe aller Entscheidungsbefugnisse einmal abgesehen, tritt hier kein Grundrechtsproblem auf der Arbeitgeberseite auf: Es stehen sich im Grundsatz zwei gleich starke Partner gegenüber, die nicht „tarifunterworfen“ sind. Schwierigkeiten können sich nur in Bezug auf den Grundrechtsschutz der Arbeitnehmer ergeben, der jedoch bei Regelungen zum Klima- und Umweltschutz typischerweise nicht berührt sein wird.

Kommt es ausnahmsweise zu einem Flächentarif, so wäre Art. 12 Abs. 1 GG als Maßstab heranzuziehen. In welcher Weise die Tarifparteien an Grundrechte der jeweiligen Mitglieder gebunden sind, ist umstritten. Die wohl herrschende Rechtsprechung geht von einer nur mittelbaren Grundrechtsbindung aus: Tarifliche Regelungen wären lediglich dann zu beanstanden, wenn die Mitglieder einer Seite so sehr benachteiligt wären, dass die staatliche Schutzpflicht zugunsten der Berufsfreiheit verletzt wäre. Dies ist im hier interessierenden Zusammenhang schwer denkbar. Wer fantasievolle hypothetische Situationen liebt, mag an den Fall denken, dass die Gewerkschaft sich ein Vetorecht gegen jede unternehmerische Entscheidung ausbedingt, wenn diese nach ihrer Einschätzung umweltrechtliche Defizite aufweist, ohne dass diese Einschätzung näher begründet werden müsste. Derartiges zu vertiefen, erscheint nicht angezeigt.

Die Situation wäre eine andere, wenn man mit der Mindermeinung eine unmittelbare Grundrechtsbindung der Tarifparteien annehmen würde. In diesem Falle wären die Maßstäbe anzuwenden, die das BVerfG im Falle der Wind-

kraftunternehmer in Mecklenburg-Vorpommern angelegt hat.²⁸¹ Dies soll aber nicht hier, sondern an späterer Stelle vertieft werden, wenn es um die tarifliche Begründung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats geht.²⁸²

5. Hindernisse für Tarifabschlüsse

Ob es zu einem Tarifabschluss kommt, liegt im freien Ermessen der Tarifparteien. Denkbar ist, dass eine Verbesserung von Schutzstandards daran scheitert, dass wesentliche Teile der Belegschaften darin eine Gefährdung oder gar einen sicheren Verlust ihrer Arbeitsplätze sehen und deshalb keinen derartigen Tarifvertrag wollen. Wer im Kohleabbau tätig ist, wird so gut wie nie an einem schnelleren Kohleausstieg interessiert sein. Dies ist hinzunehmen, weil es sich letztlich um Ausnahmekonstellationen handelt. Der Regelfall ist nicht so beschaffen, dass ein Mehr an Klimaschutz automatisch Arbeitsplätze gefährdet. Dies mag man auch daraus ersehen, dass die Treibhausgasemissionen in den Jahren von 1990 bis 2019 in Deutschland von 1,251 Gigatonnen auf etwa 0,805 Gigatonnen im Jahr, also um rund ein Drittel zurückgegangen sind,²⁸³ ohne dass dies gravierende Konsequenzen für Arbeitsplätze gehabt hätte. Diese Entwicklung unter Einschaltung der Arbeitnehmer und ihrer Interessenvertretungen verstärkt fortzusetzen, erscheint daher durchaus realistisch.²⁸⁴

Neben der unmittelbaren eigenen Betroffenheit können auch mittelbare Folgen klimaschützender Maßnahmen auf einzelne Gruppen abhängig Beschäftigter abschreckende Wirkung ausüben: Bestimmte Waren oder Dienstleistungen werden teurer, was die eher Einkommensschwachen ungleich stärker als die gut Verdienenden belastet. Diesen Effekt durch eigene tarifliche Bemühungen noch zu verstärken, wird den weniger gut Gestellten nicht im Geringsten einleuchten.

Was im Modell schlüssig erscheint, muss es nicht in der Realität sein: Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, die besonders starke Betroffenheit Einkommensschwacher zu kompensieren, sie also nicht stärker (sondern im Gegenteil weniger stark) als die besser Verdienenden zu belasten.²⁸⁵ Insoweit ist die staatliche Sozialpolitik gefragt, die bislang in diesem Bereich aber noch einige Defizite

281 Oben § 4 III 2.

282 S. im Folgenden unter III.1.

283 Mitgeteilt in BVerfGE 157, 30 Tz. 40. Nach dem Klimabericht sanken die CO₂-Emissionen in Deutschland von 1990 bis 2020 um 39 % (KlimR 2023, 84).

284 Dass noch nicht genug getan wird, lässt sich u. a. daran ablesen, dass Deutschland 2021 im Klimaschutzindex um drei Plätze nach unten gerutscht ist und nunmehr auf Platz 16 steht. Verantwortlich hierfür ist insbesondere der Verkehrssektor (siehe etwa tagesschau.de, Deutschland rutscht um drei Plätze ab, abrufbar unter www.tagesschau.de/ausland/klimaschutzindex-107.html – zuletzt aufgerufen am 2.12.2022).

285 Dazu eingehend Schmidt-De Caluwe/Ekardt/Rath, SR 2022, 11 ff.

aufweist. Will man in naher Zukunft alle Möglichkeiten zur Reduzierung von Treibhausgasen ausschöpfen und auch die Betroffenen selbst aktivieren, müssen diese Defizite etwa beim Strom- und Gaspreis mehr als nur ansatzweise kompensiert werden.²⁸⁶

6. Förderung von Tarifabschlüssen

Tarifverträge der hier skizzierten Art werden nur im Ausnahmefall, d.h. bei besonders aufgeschlossenen Unternehmensleitungen im Wege reiner Verhandlungen zustande kommen. In anderen Fällen bedarf es besonderer Anreize auch für die Arbeitgeberseite. Diese könnten etwa darin bestehen, dass staatliche Förderungen z.B. aus einem Transformationsfonds davon abhängig gemacht werden, dass das Unternehmen an einen Tarifvertrag gebunden ist, der es über das gesetzlich Gebotene hinaus zu einem klimafreundlichen Verhalten verpflichtet.²⁸⁷ Dasselbe könnte bei der Vergabe staatlicher Aufträge erfolgen, wobei § 128 Abs. 2 Satz 2 GWB derartige „Nebenbedingungen“ ausdrücklich zulässt. Der Weg über solche Anreize wäre im Zweifel leichter begehbar als der über einen Streik, der zwar als letztes Mittel bei Tarifauseinandersetzungen immer zulässig ist, der jedoch ggf. erhebliche soziale Kosten mit sich bringt und außerdem ein recht weit entwickeltes Klimabewusstsein bei den Beschäftigten voraussetzt. Dieses ist allerdings keineswegs utopisch, wenn man bedenkt, dass nach einer repräsentativen Untersuchung des Meinungsforschungsinstituts infratest dimap rund die Hälfte der Befragten bereit wäre, für den Klimaschutz ihre Lebensgewohnheiten zu verändern.²⁸⁸

III. Schaffung eines Mitbestimmungsrechts für den Betriebsrat

1. Gesetzliche Regelung?

Der DGB verlangt in seinem Gesetzentwurf „für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz“ vom März 2022 ein Mitbestimmungsrecht bei Umweltfragen.²⁸⁹

²⁸⁶ Weiterführend Schmidt-De Caluwe/Ekarth/Rath, SR 2022, 11 ff.

²⁸⁷ S. den Vorschlag von Dullien/Rietzler/Tober, Ein Transformationsfonds für Deutschland, Gutachten, Januar 2021.

²⁸⁸ tagesschau.de, Ein anderes Leben für den Klimaschutz?, www.tagesschau.de/wirtschaft/weltwirtschaft/wachstum-klimaschutz-degrowth-report-mainz-101.html (zuletzt aufgerufen am 28.11.2022).

²⁸⁹ Der Gesetzentwurf von Allgaier/Bolte u.a. ist abgedruckt in einem Sonderheft von AuR 2022 unter der Überschrift: Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert, abrufbar unter www.hugosinzheimer-institut.de.

In § 87 BetrVG soll eine Nr. 15 eingefügt werden, wonach der Betriebsrat mitzubestimmen hat über „Maßnahmen, die geeignet sind, dem Umwelt- und Klimaschutz zu dienen.“ Damit soll auch der Betriebsrat aktiv in den betrieblichen Umwelt- und Klimaschutz einbezogen werden, da die bisherigen Informations- und Beratungsrechte²⁹⁰ weithin wirkungslos geblieben sind.

Ob es zu einer solchen gesetzlichen Regelung kommt, hängt von der politischen Entwicklung ab, die sich nicht prognostizieren lässt. Verfassungsrechtliche Einwände würden einer solchen Entscheidung nicht entgegenstehen.

Die Einführung eines gesetzlichen Mitbestimmungsrechts ist am Maßstab des Art. 12 Abs. 1 GG zu messen; die Eigentumsgarantie enthält keine Garantielemente, die darüber hinaus gehen würden. Art. 12 Abs. 1 GG „verdrängt als das sachnähere Grundrecht Art. 14 Abs. 1 GG, wenn ein Akt der öffentlichen Gewalt eher in die Freiheit der individuellen Erwerbs- und Leistungsfähigkeit eingreift und weniger die Innehabung und Verwendung vorhandener Vermögensgüter begrenzt.“²⁹¹ Dies ist hier der Fall.

Die Einräumung eines Mitbestimmungsrechts ist nicht mit der Einräumung eines Vetorechts gleichzusetzen, das ggf. das Unternehmen funktionsunfähig machen oder ihm schweren Schaden zufügen könnte. Vielmehr gilt auch für ein neu geschaffenes Mitbestimmungsrecht die Vorschrift des § 76 Abs. 5 Satz 3 BetrVG, wonach die bei einem nicht überbrückbaren Dissens angerufene Einigungsstelle ihre Beschlüsse „unter angemessener Berücksichtigung der Belange des Betriebs und der betroffenen Arbeitnehmer nach billigem Ermessen“ trifft. Ein derartiger Beschluss unterliegt seinerseits der gerichtlichen Kontrolle, die sich nach § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG auch auf die Überschreitung der Grenzen des Ermessens erstreckt. Hinzu kommt im vorliegenden Falle, dass das Mitbestimmungsrecht von vornherein auf Maßnahmen beschränkt ist, die geeignet sind, dem Klima- und Umweltschutz zu dienen. Es geht also allein um Maßnahmen „in einer Richtung“, also um solche, die den Umwelt- und Klimaschutz verbessern wollen. Die Mitbestimmung soll sich nicht auf Klima- und Umweltschutz schlechthin beziehen, was auf einen sehr viel weitergehenden Eingriff hinauslaufen würde.

Die gesetzliche Einführung eines neuen Mitbestimmungsrechts beschränkt die Handlungsfreiheit des jeweiligen Arbeitgebers. Bei der Frage, ob ein solcher Eingriff gerechtfertigt ist, muss die Tatsache Beachtung finden, dass auch die

290 S. oben § 3.

291 So BVerfG 23.3.2022 – 1 BvR 1187/17 – ZUR 2022, 412 Tz. 163.

Arbeitnehmer Träger des Grundrechts aus Art. 12 Abs. 1 GG sind.²⁹² Das BVerfG hat deshalb die aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG mittelbar folgende Mitbestimmung über die Betriebsnutzungszeiten als Problem der praktischen Konkordanz gesehen und deshalb unbeanstandet gelassen. Dies gilt auch im vorliegenden Fall. Dabei kann sich der Gesetzgeber auf die zusätzliche Erwägung stützen, dass Art. 20a GG einen Auftrag enthält, möglichst viele Kräfte für die Bewältigung des Klimawandels und die Verhinderung einer Klimakatastrophe zu mobilisieren.²⁹³ Zu diesen Kräften gehören auch die Arbeitnehmer und die von ihnen gewählten Betriebsräte sowie die Gewerkschaften. Da sich das vorgeschlagene Mitbestimmungsrecht am überkommenen Muster des § 87 Abs. 1 BetrVG orientiert, liegt auch kein unverhältnismäßiger Eingriff in die Betätigungsfreiheit des Arbeitgebers nach Art. 12 Abs. 1 GG vor.

Unterstützend lässt sich auch ein Vergleich mit den Eingriffen heranziehen, die durch das Gesetz des Landes Mecklenburg-Vorpommern „über die Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern sowie Gemeinden an Windparks“ bewirkt wurden.²⁹⁴ Dort hat es das BVerfG gebilligt, dass die Gesellschaftssatzung bestimmte weitgehende Vorgaben berücksichtigen musste und dass der Initiator 20 % seiner Anteilsrechte an der Projektgesellschaft zu einem Preis an die Gemeinde verkaufen musste, der unter dem Verkehrswert lag. Daneben mussten die in der Nähe wohnenden Bürger entweder mit Anteilsrechten oder mit Sparprodukten versorgt werden. Insbesondere die Hereinnahme eines betriebsfremden Gesellschafters dürfte einen weitergehenden Eingriff darstellen als die Einräumung eines Mitbestimmungsrechts an den Betriebsrat, der ausschließlich von Betriebsangehörigen gewählt ist. Auch führt die Mitbestimmung keineswegs automatisch dazu, dass wie bei der Abtretung von Anteilsrechten wirtschaftliche Nachteile entstehen. Sie vermittelt im Gegenteil sogar die Chance, rechtzeitig die Weichen in Richtung auf mehr Klimaschutz zu stellen und so von künftigen staatlichen Eingriffen weniger nachteilig betroffen zu sein.

2. Tarifvertragliche Regelung

Kann sich der Gesetzgeber nicht zur Einführung eines Mitbestimmungsrechts entschließen, so könnte der tarifliche Weg beschritten werden.

Die Begründung von Mitbestimmungsrechten durch Tarifvertrag ist von der Rechtsprechung seit Jahrzehnten generell akzeptiert worden.²⁹⁵ Auch relativ

292 So ausdrücklich BVerfG 18.12.1985 – 1 BvR 143/83 – NJW 1986, 1601.

293 S. oben § 4 II 5 unter Heranziehung der Klimaschutzentscheidung des BVerfG.

294 Zu diesem Gesetz s. oben § 4 III.

295 Eingehende Nachweise bei DKW-Däubler, Einl. Rn. 87 ff.

weitgehende Regelungen wie eine volle Mitbestimmung über Einstellungen und Entlassungen bei Tendenzbetrieben²⁹⁶ und ein Vetorecht des Betriebsrats gegen Kündigungen, das nur in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren ausgeräumt werden kann,²⁹⁷ wurden akzeptiert. Bei einem Mitbestimmungsrecht über mehr Klima- und Umweltschutz ist kein anderes Ergebnis zu erwarten – abgesehen davon, dass ja auch die gesetzliche Einführung eines Mitbestimmungsrechts auf keine verfassungsrechtlichen Bedenken stößt.

Jeder inhaltlich zulässige Tarifvertrag kann notfalls durch Streik erzwungen werden.

IV. Demonstrationsstreik

Im arbeitsrechtlichen Schrifttum nimmt der Demonstrationsstreik eher eine Randposition ein. In Tarifrunden wird er durch den (als zulässig anerkannten) Warnstreik ersetzt, der die gewerkschaftlichen Forderungen unterstützt und zugleich die Unzufriedenheit der Beschäftigten mit dem Status quo zum Ausdruck bringt. Geht es nicht um eine Tarifrunde, wird auf die Entscheidung des BAG vom 23. Oktober 1984²⁹⁸ zurückgegriffen, die einen Demonstrationsstreik auch dann für rechtswidrig erklärte, wenn die Streikenden gegen Missstände im Bereich der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen protestierten. Ob dieser Beschluss nach rund 40 Jahren noch maßgebend ist, lässt sich mit guten Gründen in Zweifel ziehen: Immerhin hat das BAG in der Zwischenzeit in zwei Entscheidungen betont, es bestehe Anlass, darüber nachzudenken, ob wirklich nur für den Abschluss eines Tarifvertrags gestreikt werden dürfe. Schon im Jahr 2002 hat das BAG zu erkennen gegeben, dass es sich einen Wandel seiner Rechtsprechung vorstellen könnte, und ausgeführt:²⁹⁹

„Dabei mag die generalisierende Aussage, Arbeitskämpfe seien stets nur zur Durchsetzung tariflich regelbarer Ziele zulässig, im Hinblick auf Teil II Art. 6 Nr. 4 ESC einer erneuten Überprüfung bedürfen.“

Im Jahre 2007 wiederholte das BAG diesen Vorbehalt und meinte:³⁰⁰

296 BAG 31.1.1995 – 1 ABR 35/94 – DB 1995, 1670.

297 BAG 21.6.2000 – 4 AZR 379/99 – NZA 2001, 271 ff.

298 1 AZR 126/81 – DB 1985, 1239.

299 BAG 10.12.2002 – 1 AZR 96/02 – NZA 2003, 735, 740.

300 BAG 24.4.2007 – 1 AZR 252/06 – NZA 2007, 987, 994.

„Im Streitfall bedarf es keiner Erörterung der Frage, ob diese Beschränkung (d.h. auf tariflich regelbare Ziele – W.D.) mit den Verpflichtungen der Bundesrepublik Deutschland aus völkerrechtlichen Verträgen, etwa aus Teil II Art. 6 Nr. 4 der Europäischen Sozialcharta zu vereinbaren ist.“

Außerdem hat das Bundesverfassungsgericht mit Beschluss vom 14. November 1995³⁰¹ festgestellt, dass alle koalitionspezifischen Betätigungen in den Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG fallen. Grenzen seien unter Rückgriff auf grundrechtlich geschützte Positionen des Arbeitgebers (oder Dritter) zu bestimmen. Mit Rücksicht darauf ist beispielsweise auch der (gewerkschaftlich getragene) Flashmob als grundsätzlich rechtmäßig anerkannt worden.³⁰² Es läge nahe, diese Überlegung auch auf den Demonstrationsstreik zu erstrecken, zumal es in der Literatur eingehende Versuche gibt, die Rechtmäßigkeit zumindest eines Demonstrationsstreiks zu belegen, der sich auf Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen bezieht.³⁰³ Auch ist mit Recht festgestellt worden, dass der Streik insbesondere in staatlich dominierten bzw. finanzierten Sektoren wie der Pflege immer auch eine politische, d. h. gegen den Staat gerichtete Zielrichtung hatte.³⁰⁴ Da er gleichwohl Anerkennung fand, muss dasselbe auch für einen Demonstrationsstreik gelten, mit dem gegen eine unzureichende Klimapolitik und damit gegen die Gefährdung unserer Lebensgrundlagen protestiert wird.

Trotz dieser nicht ungünstigen Rahmenbedingungen ist voraussichtlich nicht damit zu rechnen, dass Gewerkschaften zu einem Demonstrationsstreik zugunsten des Klimaschutzes aufrufen werden – das Risiko, dass das BAG seine Rechtsprechung aus dem Jahr 1984 bekräftigt, würde vermutlich als zu hoch eingeschätzt. Allerdings könnte man den Versuch unternehmen, in einem Bereich, wo voraussichtlich kein oder kaum ein materieller Schaden entsteht, einen Demonstrationsstreik durchführen, um auf diese Weise zu einer Änderung der Rechtsprechung zu kommen. Denkbar ist daneben, dass sich ganze Belegschaften für einige Stunden einer Aktion von „Fridays for Future“ anschließen, was zu einer Situation führt, dass Sanktionen des Arbeitgebers nur schwer vorstellbar sind: Praktisch allen Beschäftigten gegenüber eine Abmahnung auszusprechen, wird nicht als sinnvolles personalpolitisches Vorgehen gewertet, da es entweder nicht ernst genommen oder die Arbeitsatmosphäre dauerhaft belasten würde. Weitergehende Maßnahmen wie Kündigungen kommen in einer solchen Situation von vornherein nicht in Betracht, da sie das Verhältnismäßigkeitsprinzip verletzen würden.

301 BVerfG 14.11.1995 – 1 BvR 601/92 – BVerfGE 93, 352 ff.

302 BVerfG 26.3.2014 – 1 BvR 3185/09 – NZA 2014, 493.

303 Däubler/Wroblewski, Arbeitskampfrecht, § 17 Rn. 159 ff. mit eingehenden Nachweisen.

304 Tschenker, in: Engelmann/Kerth-Zelter u.a., Streit ums Recht, S. 157 ff.

V. Widerstandsrecht?

Geht man davon aus, dass in 30 oder 40 Jahren große Teile unseres Landes nicht mehr bewohnbar sind, so könnte sich die Frage stellen, ob Aktionen, die diese Entwicklung aufhalten wollen, auch durch das Widerstandsrecht im Sinne des Art. 20 Abs. 4 GG gerechtfertigt sein könnten. Die Formulierung der Vorschrift ist allerdings darauf gerichtet, Angriffe auf die freiheitliche demokratische Grundordnung abzuwehren. Die Bestimmung sagt:

„Gegen jeden, der es unternimmt, diese Ordnung zu beseitigen, haben alle Deutschen das Recht zum Widerstand, wenn andere Abhilfe nicht möglich ist.“

In einem weitgehend unbewohnbaren Land lässt sich ersichtlich keine freiheitliche demokratische Ordnung praktizieren. Der Widerstand könnte sich gegen diejenigen richten, die es versäumen, die Entstehung eines solchen Zustands zu verhindern. Auch durch Unterlassen kann ersichtlich die bestehende Ordnung zerstört werden.

In der heutigen Situation besteht allerdings die Möglichkeit „anderer Abhilfe“. Das Bundesverfassungsgericht hat das Pariser Übereinkommen mit seiner 1,5 Grad-Grenze als Teil des Art. 20a GG qualifiziert und die Bundesregierung verpflichtet, die zur Erreichung dieses Ziels notwendigen Maßnahmen zu ergreifen. Dies impliziert die Möglichkeit für betroffene Bürger und Staatsorgane, erneut das Gericht anzurufen, wenn die Maßnahmen von vornherein ungenügend sind oder ersichtlich in der Praxis nicht umgesetzt werden. Erst wenn das Gericht nicht mehr eingeschaltet werden könnte oder wenn es vor den Fakten kapitulieren würde, wäre „andere Abhilfe“ nicht mehr möglich und der Widerstandsfall gegeben.

VI. „Ziviler Ungehorsam“ im Betrieb?

Ähnlich wie in der Friedensbewegung der 1970er und 1980er Jahre haben einzelne Formen zivilen Ungehorsams wie die Blockade von wichtigen Zufahrtsstraßen oder eines Rollfelds auf einem Flughafen erhebliche Bedeutung gewonnen.³⁰⁵ Zwar stellt das bloße „Sitzen“ vor Einfahrten oder auf Straßen kei-

305 Zur Diskussion während der Friedensbewegung Glotz (Hrsg.), *Ziviler Ungehorsam im Rechtsstaat*, Frankfurt a.M. 1983.

ne Nötigung nach § 240 StGB dar, da keine Gewalt angewandt wird,³⁰⁶ doch kann dies bei schwer zu brechenden Blockaden anders zu beurteilen sein. Das Amtsgericht Freiburg/BrsG,³⁰⁷ hat jedoch in einer Entscheidung die in § 240 StGB vorausgesetzte „Verwerflichkeit“ angesichts der verfolgten Ziele verneint, doch kam ein anderer Richter desselben Gerichts zum gegenteiligen Ergebnis.³⁰⁸ Das Amtsgericht Flensburg³⁰⁹ nahm einen rechtfertigenden „Klimanotstand“ nach § 34 StGB an. Auch andere Straftatbestände kommen in Betracht; ob die Beteiligten verfolgt und mit welchen Sanktionen sie belegt werden, ist eine letztlich politisch zu entscheidende Frage; dabei wird das Anliegen der Aktiven auch dann eine wesentliche Rolle spielen, wenn es zu einer Verurteilung kommt.

Auch im Betrieb kann es Formen der Nicht-Kooperation geben, die ein ähnliches „Störpotential“ besitzen.³¹⁰ Da der Streik nur dann unbestritten rechtmäßig ist, wenn es um den Abschluss eines Tarifvertrags geht, haben sich eine Reihe von „verdeckten Kampfformen“ entwickelt, die in anderen Situationen praktische Bedeutung gewinnen können. Einige Beispiele seien genannt:

- Einzelne Gruppen von Arbeitnehmern verzichten darauf, sich wie bisher im Interesse eines reibungslosen Arbeitsablaufs über Arbeitsschutzvorschriften hinwegzusetzen. Die Sicherheitshandschuhe werden korrekt getragen, obwohl das die Arbeit verlangsamt, Kontrollen werden konsequent durchgeführt, obwohl auch dies eher stört. Fahrer halten im Straßenverkehr einen gewissen Abstand zur zugelassenen Höchstgeschwindigkeit. Das Arbeitszeitrecht wird korrekt eingehalten; man legt die vorgeschriebenen Pausen ein und macht spätestens nach zehn Stunden Schluss. Trotz vieler Arbeit werden keine Überstunden geleistet. Der Sache nach handelt es sich um einen legalen „Dienst nach Vorschrift“; es geht nicht um eine missbräuchliche Handhabung von Bestimmungen.³¹¹
- Betriebsverfassungsrechtliche Vorschriften lassen sich in einer Weise ausüben, die für den Arbeitgeber mit erheblichen Nachteilen verbunden ist. Eine Betriebsversammlung kann beispielsweise auch ein bis zwei Tage dauern, wenn genügend betriebsbezogener Diskussionsstoff vorhanden ist³¹² – während ihrer Dauer muss der Arbeitgeber das Entgelt fortbezahlen. Auch kann sich eine Gruppe während der Arbeitszeit an den Betriebs-

306 BVerfG 10.1.1995 – 1 BvR 718/89 u.a. – NJW 1995, 1141.

307 21.11.2022 – 24 Cs 450 Js 18098/22, KlimR 2023, 59.

308 22.11.2022 – 28 Cs 450 Js 23773/22, KlimR 2023, 61.

309 7.11.2022 – 440 Cs 107 Js 7252/22, KlimR 2023, 25.

310 Näher dazu Däubler, in: Glotz (Hrsg.), Ziviler Ungehorsam, S. 127 ff.

311 Däubler, Arbeitskampfrecht, § 29 Rn. 21; vgl. auch ErfK-Linsenmaier, Art. 9 GG Rn. 274.

312 LAG Baden-Württemberg 12.12.1985 – 14 TaBV 22/85 – AiB 1986, 67.

rat wenden, um ihm ein Anliegen vorzutragen – auch hier ist nach § 39 Abs. 3 BetrVG kein Lohnabzug möglich. Dabei wird allerdings vorausgesetzt, dass der Grund für den Besuch beim Betriebsrat nicht nur vorgeschoben ist.³¹³

- Kommt der Arbeitgeber mit der Bezahlung des Entgelts in Verzug oder verletzt er Vorschriften des Arbeitsschutzrechts, so steht den betroffenen Arbeitnehmern nach § 273 BGB ein Recht auf Zurückbehaltung ihrer Arbeitskraft zu: Erst wenn der Arbeitgeber wieder seine Pflichten erfüllt, sind auch sie erneut zur Arbeitsleistung verpflichtet. Während der Ausübung des Zurückbehaltungsrechts bleibt der Anspruch auf das vereinbarte Entgelt bestehen.³¹⁴

Weitere Beispiele finden sich in der Literatur.³¹⁵ Die rechtliche Zulässigkeit dieser und anderer Druckmittel bedeutet nicht, dass man von ihnen auch effektiv Gebrauch macht. Hierfür bedarf es nicht nur eines ausreichenden Rückhalts in der Belegschaft. Vielmehr ist auch von Bedeutung, ob sich der Arbeitgeber im Rahmen seiner Befugnisse um mehr Klimaschutz bemüht oder ob er offenkundige Möglichkeiten wegen höherer Gewinne in den Wind geschlagen hat.

313 Däubler, Arbeitskampfrecht, § 29 Rn. 36.

314 BAG 20.12.1963 – 1 AZR 428/62, AP Nr. 32 zu Art. 9 GG Arbeitskampf Blatt 7. Die Verletzung arbeitsschutzrechtlicher Normen wird als Beispiel ausdrücklich genannt bei BAG 14.2.1978 – 1 AZR 76/76 – AP Nr. 58 zu Art. 9 GG Arbeitskampf Blatt 4 Rückseite; aus neuerer Zeit BAG 19.2.1997 – 5 AZR 982/94 – NZA 1997, 821.

315 Rehder/Deinert/Callsen, Arbeitskampfmittelfreiheit, 2012; Kurzfassung in AuR 2012, 103.

§ 6: Arbeitsvertragsrecht und Klimaschutz

I. Ökologische Analyse des Zivilrechts als Vorbild?

Die Klimaschutzentscheidung des BVerfG hat u.a. zu der Überlegung geführt, das Zivilrecht im Hinblick darauf zu überprüfen, inwieweit es ökologischen Anforderungen gerecht wird.³¹⁶ Dies betrifft nicht nur die Auslegung einzelner Vorschriften, sondern darüber hinaus auch die Notwendigkeit veränderter Normen, die sich an Ressourcenschonung und Nachhaltigkeit orientieren. Dass damit eine Menge gewonnen wäre, wird am Beispiel des Kaufrechts deutlich gemacht.³¹⁷ So müssen Sachen für eine möglichst lange Gebrauchsdauer hergestellt werden; die sog. geplante Obsoleszenz, die bewusste Verkürzung der nach dem Stand der Technik möglichen Lebensdauer, muss als „Fehler“ qualifiziert werden. Deshalb dürfen Ansprüche des Käufers auch nicht schon nach zwei Jahren verjähren, weil diese Art Mangel erst einige Zeit später in Erscheinung tritt. Sachen müssen außerdem reparierbar sein, und zwar so, dass dies auch für einzelne Teile gilt. Statt einer heute zu beanspruchenden Ersatzlieferung müsste ein Anspruch auf Beseitigung des Mangels und ggf. auf Minderung des Kaufpreises bestehen. Auch wird schon heute daran gedacht, den Verkäufer softwaregestützter Produkte zu einer Aktualisierung auf seine Kosten zu verpflichten. Auf diese Weise werden insgesamt weniger Produkte hergestellt und so Ressourcen geschont, ohne dass deshalb die Käufer ihre Bedürfnisse wesentlich zurückschrauben müssten.

Kann eine solche Herangehensweise auf das Arbeitsvertragsrecht übertragen werden? Dies ist jedenfalls nicht als direkte Übernahme möglich, da „Kaufgegenstand“ hier etwas ganz anderes, nämlich die menschliche Arbeitskraft ist, die durch das Arbeitsschutz- und das Persönlichkeitsschutzrecht vor Beeinträchtigungen geschützt werden soll. Dennoch kann sich der Klima- und Umweltschutz auch auf die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis auswirken.

316 Hierzu und zum Folgenden Bach/Kieninger, JZ 2021, 1088 ff.

317 Bach/Kieninger, JZ 2021, 1088, 1092 ff.

Dies betrifft einmal den Gegenstand der Arbeitspflicht und ihre Grenzen (unten II). Zum zweiten stellt sich das Problem einer generellen Unterstützungspflicht gegenüber dem Arbeitgeber, soweit sich dieser um mehr Klima- und Umweltschutz bemüht (unten III). Weiter kann es im Betrieb zu Missständen der Art kommen, dass Vorschriften des Klima- und Umweltrechts durch den Arbeitgeber oder andere Beschäftigte verletzt oder unterlaufen werden. Ist der Arbeitnehmer in einem solchen Fall berechtigt, nicht nur innerhalb des Betriebes Gegenvorstellungen zu erheben, sondern auch die zuständigen Behörden und die Öffentlichkeit zu informieren? Dies betrifft Fragen des Whistleblowings, die sowohl nach den bisher und auch in Zukunft geltenden allgemeinen Grundsätzen wie auch nach dem neuen Hinweisgeberschutzgesetz bewertet und beurteilt werden können (unten IV). Am gravierendsten sind Naturkatastrophen wie Überschwemmungen, Dürreperioden und Tornados, die das Weiterarbeiten vorübergehend oder auf Dauer unmöglich machen können (unten V).

II. Die Arbeitspflicht und ihre Grenzen im Lichte des Art. 20a GG

Aufgrund des Arbeitsvertrags muss der Arbeitnehmer die ihm übertragene Arbeitsleistung erbringen. Diese ist im Vertrag in aller Regel nur sehr allgemein umschrieben, doch kann sie der Arbeitgeber im Wege des Direktionsrechts nach § 106 GewO konkretisieren. Dabei treffen den Arbeitgeber wie den Arbeitnehmer zahlreiche ungeschriebene Nebenpflichten, deren Beachtung nach Treu und Glauben mit einer ordentlichen Arbeitsleistung verbunden ist.

1. Pflicht zur Befolgung von Vorschriften des Klima- und Umweltrechts

Soweit der Betrieb oder das Unternehmen in den Geltungsbereich von Umwelt- und Klimaschutzvorschriften fällt, sind auch die einzelnen Arbeitnehmer verpflichtet, die dort vorgesehenen Vorgaben zu befolgen. Ein Angestellter, der an der Erstellung der nichtfinanziellen Erklärung mitwirkt, hat die gesetzlich vorgesehenen Punkte aufzunehmen, auch wenn dies nicht speziell in seinem Arbeitsvertrag steht. Die Tatsache, dass die Vorschriften primär ein öffentliches Interesse zum Ausdruck bringen, ist ohne Bedeutung. Entsprechend wird beispielsweise im gleichfalls dem öffentlichen Interesse dienenden Arbeitsschutzrecht verfahren, wo § 15 ArbSchG ausdrücklich auch den einzelnen Arbeitnehmer als gebunden ansieht. Auch im Bereich der IT-Sicherheit wird

entsprechend verfahren.³¹⁸ Insoweit ergeben sich in der Praxis in der Regel auch keine Schwierigkeiten.

2. Pflicht zur Leistung von Überstunden und von anderer als der vereinbarten Arbeit?

Ist der Arbeitnehmer zu Überstunden verpflichtet, wenn aufgrund klima- und umweltrechtlicher Vorschriften besonders viel Arbeit anfällt? Nach allgemeinen Grundsätzen bedarf es einer besonderen Rechtsgrundlage, wenn über die arbeitsvertraglich (oder tariflich) vereinbarte Arbeitszeit hinaus gearbeitet werden soll.³¹⁹ Diese kann in einer arbeitsvertraglichen Klausel bestehen („Aus dringenden betrieblichen Gründen kann der Arbeitgeber wöchentlich bis zu 5 Überstunden anordnen“), aber auch im Tarifvertrag vorgesehen sein. Die Überstunden müssen im konkreten Fall vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt oder jedenfalls geduldet werden.³²⁰ Eine konkludente Anordnung liegt vor, wenn so viel Arbeit zugewiesen wird oder mit Kenntnis des Arbeitgebers anfällt, dass sie innerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von den Beschäftigten nicht bewältigt werden kann.³²¹ Nur wenn eine dieser Voraussetzungen vorliegt, kann nach herrschender Auffassung für die geleisteten Überstunden ein Entgelt verlangt werden.

Was die Art der zu erbringenden Arbeit angeht, so ist gleichfalls allein der Arbeitsvertrag maßgebend. Häufig verweist er auf eine tarifliche Regelung oder eine Stellenbeschreibung; auch können Betriebsvereinbarungen eine Rolle spielen.

Die Situation ändert sich, wenn ein Notfall vorliegt, wenn beispielsweise ohne zusätzlichen Einsatz erhebliche Schäden drohen. In diesem Fall muss der Einzelne andere als die vertraglich vereinbarten Arbeiten erledigen und ggf. auch ohne besondere Rechtsgrundlage Überstunden leisten.³²² Dies kann beispielsweise bei der Bewältigung von Folgen einer Überschwemmung der Fall sein, doch sind auch in einem solchen Fall nach der Rechtsprechung keine unentgeltlichen Leistungen geschuldet.³²³ Art. 20a GG ist insoweit von Bedeutung,

318 S. Däubler, in: Kipker (Hrsg.), Cybersecurity, Kap. 12 Rn. 39 ff.

319 Schaub-Linck, § 45 Rn. 43; ErfK-Preis, § 611a BGB Rn. 755.

320 Schaub-Linck, § 69 Rn. 17.

321 BAG 23.9.2015 – 5 AZR 767/13 – NZA 2016, 295; BAG 20.10.2016 – 6 AZR 715/15 – ZTR 2017, 23 = AP Nr. 1 zu § 44 TV-L; Schaub-Linck, § 69 Rn. 17.

322 BAG 3.12.1980 – 5 AZR 477/78 – AP Nr. 4 zu § 615 BGB Böswilligkeit Tz. 11; LAG Berlin 26.7.1993 – 9 Sa 52/93 – LAGE § 611 BGB Direktionsrecht Nr. 16 (Defektes Fahrzeug kein Notfall); ErfK-Preis, § 106 GewO Rn. 6.

323 ArbG Leipzig 4.2.2003 – 7 Ca 6866/02 – NZA-RR 2003, 365; zustimmend ErfK-Preis, § 106 GewO Rn. 6.

dass die Grenze des „Notfalls“ bereits früher erreicht sein kann als nach bisherigen Maßstäben. Was dies konkret bedeutet, muss die Praxis erweisen.

3. Gesetzwidrige Weisungen

Denkbar sind Fälle, in denen z.B. aus Kostengründen umwelt- und klimarechtlichen Vorschriften bewusst nicht Rechnung getragen wird. So hatte das LAG Köln über einen Fall zu entscheiden, in dem ein Vorgesetzter eine illegale Müllverkipfung angeordnet hatte.³²⁴ Rechtlich sind gesetzwidrige Weisungen unverbindlich, was sich unmittelbar aus dem Wortlaut des § 106 Satz 1 GewO ergibt.³²⁵ Weigert sich der Arbeitnehmer, einer gesetzwidrigen Weisung zu folgen, so macht er sich keiner Pflichtverletzung schuldig.

In der Praxis kann man dennoch nur ausnahmsweise mit einem solchen „Nein“ rechnen. Auch im Müllverkipfungsfall leistete der Arbeitnehmer keinen Widerstand, sondern kam der Anordnung nach. Als der Arbeitgeber von dem Vorfall erfuhr, wurde nicht nur der Vorgesetzte, sondern auch der ausführende Arbeitnehmer gekündigt; er habe seiner „Pflicht zur Arbeitsverweigerung“ nicht Rechnung getragen. Dem widersprach das LAG Köln; es habe kein schuldhaftes Verhalten des Arbeitnehmers vorgelegen, weshalb dieser nicht wegen Fehlverhaltens gekündigt werden könne.³²⁶ In einer kritischen Anmerkung vertrat *Kohte* die Auffassung, es habe schon an einer Pflichtverletzung gefehlt.³²⁷ Im Regelfall scheidet eine Kündigung daran, dass sich der Arbeitgeber widersprüchlich verhält: Wenn er oder ein Vorgesetzter, dessen Verhalten er sich zurechnen lassen muss, eine rechtswidrige Weisung erteilt hat und nun wegen deren Befolgung kündigt, so ist dies geradezu ein Extremfall widersprüchlichen Verhaltens, das die Kündigung wegen Verstoßes gegen § 242 BGB unwirksam macht.³²⁸

Anders verhält es sich, wenn ein Arbeitnehmer aus eigenem Antrieb bestehende Vorschriften verletzt, beispielsweise altes Fleisch verarbeitet und dadurch die Gesundheit potenzieller Käufer gefährdet („Gammelfleisch“). Dabei ver-

324 LAG Köln 29.4.1999 – 10 (8) Sa 1265/98 – AiB 2000, 176 mit Anm. U. Mayer.

325 ErfK-Preis, § 106 GewO Rn.5; Lakies, in: Deinert/Heuschmid/Zwanziger (Hrsg.), Arbeitsrecht, § 25 Rn. 57 ff.

326 LAG Köln 29.4.1999 – 10 (8) Sa 1265/98 – AiB 2000, 176.

327 Kohte, AuR 2000, 434 f.

328 S. bereits BAG 6.7.1964 – 1 AZR 17/64 – NJW 1964, 2445; Arbeitgeber schickt Fahrer ohne Führerschein los und macht dann ihm gegenüber einen Schadensersatzanspruch wegen eines Verkehrsunfalls geltend; ähnlich der Fall BAG 23.6.1988 – 8 AZR 300/85 – NZA 1989, 181; aus neuerer Zeit ArbG München 2.10.2008 – 13 Ca 17197/07 – NZA-RR 2009, 134. Zur Unzulässigkeit der Kündigung wegen widersprüchlichen Verhaltens Däubler, in: Däubler/Deinert/Zwanziger (Hrsg.), Kündigungsschutzrecht, § 242 BGB Rn. 6 ff.

letzt er in grober Weise arbeitsvertragliche Pflichten, weshalb er grundsätzlich außerordentlich gekündigt werden kann.³²⁹ Dasselbe gilt, wenn Fleisch kurz vor dem Verfallsdatum neu verpackt und mit einem späteren Haltbarkeitsdatum versehen wird.³³⁰ Vergleichbare strafbare Handlungen des Arbeitgebers können im Übrigen den Arbeitnehmer grundsätzlich nicht entlasten.³³¹ Eine Ausnahme gilt dann, wenn der Arbeitnehmer zu entsprechendem Tun aufgefordert wurde oder wenn er der allgemeinen Erwartung ausgesetzt war, sich „betriebsüblich“ zu verhalten. In solchen Fällen wird zumindest die Interessenabwägung zugunsten des Arbeitnehmers ausfallen.

Was bei Verstößen gegen lebensmittelrechtliche Vorschriften gilt, findet genauso bei Verstößen gegen konkrete Normen des Klima- und Umweltschutzrechts Anwendung.

Im Einzelfall kann es zweifelhaft sein, ob der Arbeitnehmer wirklich eine Weisung zu einem bestimmten rechtswidrigen Tun erhalten hat: Denkbar ist, dass ihm alle Handlungen als „von ihm ausgehend“ in die Schuhe geschoben werden. Aus diesem Grund kann es sich empfehlen, entweder eine schriftliche Weisung zu verlangen oder jedenfalls genaue Aufschriebe zu fertigen, um durch eine solche Dokumentation im Ernstfall gegen eine Kündigung gewappnet zu sein.

4. Zweifelhafte Fälle

Im Einzelfall kann es objektiv zweifelhaft sein, ob tatsächlich ein Verstoß gegen eine klima- oder umweltrechtliche Vorschrift vorliegt. In diesem Fall kann sich der Arbeitnehmer an einen betrieblichen Umweltschutzbeauftragten³³² wenden und ihn um Auskunft und Einschätzung bitten. Bleibt dies ohne Ergebnis, kann der Arbeitnehmer einen Rechtsanwalt oder eine andere sachkundige Person kontaktieren, um die nötige Klarheit zu bekommen. Die Antworten sollte man jeweils dokumentieren, soweit sie nicht schriftlich erfolgen. Unternimmt der Arbeitnehmer nichts, hängt es im Streitfall letztlich von der Einschätzung des Richters ab, ob eine Aussage „Aus meiner Sicht war alles in Ordnung“ als glaubhaft eingestuft wird oder nicht.

329 HessLAG 27.4.2006 – 5 Sa 1710/05 – AuR 2006, 409; dazu Rohde-Liebenau, AuR 2006, 377 ff.

330 So der Fall LAG Köln 19.1.2009 – 5 Sa 1323/08 – NZA-RR 2009, 368.

331 Eingehend ArbG Bremen 28.10.1998 – 5 Ca 5572/97 – NZA-RR 2003, 137.

332 Zu diesen s. oben § 2 IV 1.

III. Unterstützungspflichten gegenüber dem Arbeitgeber?

Schon nach allgemeinen Grundsätzen sind Arbeitnehmer verpflichtet, den Arbeitgeber vor drohenden Gefahren zu warnen, z.B. darauf hinzuweisen, dass Schutzmaßnahmen gegen den Austritt schädlicher Substanzen mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit versagen werden.³³³ Dies betrifft nicht nur den eigenen Arbeitsbereich (obwohl dies dort am häufigsten praktisch werden wird), sondern den gesamten Bereich, der dem Arbeitnehmer zugänglich ist. Weiter wird man auch eine Pflicht annehmen können, Verbesserungsvorschläge im Bereich Klima- und Umweltschutz nicht für sich zu behalten, sondern den zuständigen Stellen im Betrieb mitzuteilen – wobei selbstredend zu bedenken ist, dass die Erfüllung einer solchen Pflicht nicht wirklich erzwungen werden kann. Alle Beteiligten sind gut beraten, das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG zu aktivieren und in einer Betriebsvereinbarung ggf. auch eine Zusatzvergütung für bestimmte Verbesserungsvorschläge vorzusehen.

Viele Arbeitgeber sehen sich aufgrund ihrer Berichtspflichten oder besser: ihrer Berichtspflichten³³⁴ sowie des vorhandenen „sozialen Drucks“ veranlasst, ihre CO₂-Bilanz möglichst umfassend zu gestalten und dabei auch die Wege der Mitarbeiter zum Arbeitsplatz einzubeziehen.³³⁵ Dies wirft die Frage auf, ob der Arbeitgeber danach fragen darf, mit welchem Verkehrsmittel die Beschäftigten zum Arbeitsplatz kommen. Geht man wie hier von einer generellen Arbeitnehmerpflicht aus, im Rahmen des Möglichen und Zumutbaren den Arbeitgeber auf seinem (etwaigen) Nachhaltigkeitspfad zu unterstützen, so ist die datenschutzrechtliche Frage eindeutig geklärt: Die Frage wäre für die „Durchführung des Arbeitsverhältnisses“ im Sinne des § 26 Abs. 1 BDSG erforderlich, weil ein mit diesem verbundener Zweck verfolgt würde. Dabei könnte auf einen Personenbezug nicht verzichtet werden, weil nur so Rückfragen und Stichproben möglich sind, doch würde es genügen, wenn die Daten pseudonymisiert vorliegen würden.³³⁶ Sieht man von der hier angenommenen Förderungspflicht ab, so könnten die Daten jedenfalls dann im Rahmen des § 26 Abs. 1 BDSG erfasst werden, wenn bestimmte Mobilitätsformen zu Leistungen des Unternehmens, z.B. zur Gewährung eines Jobtickets führen würden. Fehlt es an einer solchen Verbindung mit dem Arbeitsverhältnis, wäre ein Rückgriff

333 Zur Schadensabwendungspflicht ErfK-Preis, § 611a BGB Rn.847, 849; Becker, in: Deinert/Heuschmid/Zwanziger (Hrsg.), Arbeitsrecht, § 54 Rn. 48.

334 S. oben § 4.

335 Zu dieser Problematik Haußmann/Zeh, DB 2022, 1256 ff.

336 So auch Haußmann/Zeh, DB 2022, 1256, 1259.

auf Art. 6 Abs. 1 Buchst. f DSGVO möglich, wonach eine Abwägung zwischen den Arbeitgeber- und den Arbeitnehmerinteressen über die Zulässigkeit der Datenerhebung entscheidet. Da es sich bei der Form des Zur-Arbeit-Kommens um ein wenig sensibles und häufig sowieso bekanntes Datum handelt, würden die Arbeitgeberinteressen überwiegen. Allerdings läge in aller Regel der Einsatz einer technischen Einrichtung vor, was das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG auslösen würde. Auch kommt eine Mitbestimmung nach § 94 Abs. 1 BetrVG in Betracht.³³⁷

IV. Anzeige von Missständen

Auch im Bereich des Klima- und Umweltschutzes können gravierende Verstöße gegen geltendes Recht eintreten, die jedoch – nicht zuletzt im Interesse des guten Ansehens des Arbeitgeberunternehmens – nicht bekannt werden sollen: Weder den Aufsichtsbehörden noch gar der Öffentlichkeit. Dabei wird es nicht allein um Gesetzesverstöße oder eine Umgehung geltender Vorschriften gehen. Vielmehr kann es auch einen „Missstand“ darstellen, wenn beispielsweise eine Technologie nicht entwickelt wird, die deutlich zur Senkung der CO₂-Emissionen beitragen würde. Als Beispiel mag der oben unter I genannte Fall der geplanten Obsoleszenz dienen: Es stellt jedenfalls bisher keinen Rechtsverstoß dar, wenn Gebrauchsgegenstände mit einer durchschnittlichen Lebensdauer von fünf Jahren hergestellt werden, obwohl es keine technischen Schwierigkeiten machen würde, die Lebensdauer auf 15 Jahre zu erhöhen. Dürfen Rechtsverstöße und Missstände dieser Art bekannt gemacht werden?

Im Laufe von Jahrzehnten haben sich dazu in der Rechtsprechung Grundsätze herausgebildet, die als erste dargestellt werden sollen (unten 1). Für den Bereich von Rechtsverstößen befindet sich derzeit ein „Hinweisgeberschutzgesetz“ (Hinweisgeber = Whistleblower) im Gesetzgebungsverfahren, das die einschlägige EU-Richtlinie³³⁸ umsetzen will und das im zweiten Quartal 2023 endgültig beschlossen wurde (unten 2).

1. Die überkommenen Grundsätze

Ein Arbeitnehmer, der damit droht, seinen Arbeitgeber in der Presse oder bei Behörden, der Wahrheit zuwider anzuschwärzen, begeht eine schwere Pflicht-

³³⁷ Haußmann/Zeh, DB 2022, 1256, 1260.

³³⁸ Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23.10.2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (ABl. L 305 vom 26.11.2019, S. 17), die durch die Verordnung (EU) 2020/1503 (ABl. L 347 vom 20.10.2020, S. 1) geändert worden ist.

verletzung.³³⁹ Dasselbe gilt erst recht, wenn er seine Drohung wahr macht und in einer Anzeige bewusst die Unwahrheit sagt.³⁴⁰ Einen Fall aus dem nicht ganz alltäglichen Leben hatte das LAG Bremen³⁴¹ zu entscheiden: Ein angestellter Taxifahrer fuhr seinen Chef und alarmierte per Notruf die Polizei, weil dieser ihn bedrohe; die Polizei nahm aufgrund seiner aus der Luft gegriffenen Beschuldigung den Arbeitgeber vorläufig fest. Über Funk verkündete der Taxifahrer: „Ich habe meinen Arbeitgeber verhaften lassen.“ Dass hier eine fristlose Kündigung als einzige Reaktion in Betracht kam, bedarf keiner näheren Begründung. Auch leichtfertig gegenüber staatlichen Behörden erhobene Anschuldigungen stellen eine schwere Pflichtverletzung dar.³⁴²

Ein Arbeitnehmer muss sorgfältig prüfen, ob die Informationen über Gesetzesverstöße oder sonstige Missstände zutreffen und ob sie aus zuverlässiger Quelle stammen.³⁴³ Hat er dies getan, erweisen sich die Vorwürfe aber gleichwohl als unzutreffend, so liegt kein „leichtfertiges“ Verhalten vor und dem Arbeitnehmer kann keine Pflichtverletzung vorgeworfen werden.³⁴⁴

Umstritten ist, ob der Arbeitnehmer zunächst innerbetriebliche Instanzen einschalten muss, bevor er sich an eine Behörde oder die Öffentlichkeit wendet. Dies ist jedenfalls dann nicht der Fall, wenn insoweit keinerlei Aussicht besteht, dass der Missstand behoben wird. Die Rechtsprechung hatte Anlass, auch über solche Fälle zu entscheiden. Weiß etwa der Arbeitnehmer, dass lebensmittelrechtliche Vorschriften nicht beachtet werden und dass dies mit der Geschäftsleitung abgesprochen ist, so kann er den Wirtschaftskontrolldienst als zuständige Behörde einschalten, ohne damit eine Pflichtverletzung zu begehen.³⁴⁵ Einem Fahrer ist es erlaubt, sein Fahrzeug von der Polizei auf Fahrtauglichkeit hin untersuchen zu lassen, wenn der Arbeitgeber vorher geäußerten Beschwerden des Arbeitnehmers keinerlei Bedeutung beigemessen hat.³⁴⁶ Wer in eine Steuerstraftat des Arbeitgebers mitverwickelt ist, kann nach geltendem Recht der Bestrafung dadurch entgehen, dass er eine Anzeige erstattet; dies wird als legal angesehen, wenn kein anderer Weg zur Verfügung stand.³⁴⁷ Weiter hat das LAG Frankfurt/Main³⁴⁸ auf das Petitionsrecht nach Art. 17 GG ver-

339 LAG Köln 10.6.1994 – 13 Sa 237/94 – LAGE § 626 BGB Nr. 78.

340 LAG Köln 2.2.2012 – 6 Sa 304/11 – NZA-RR 2012, 298.

341 17.7.2003 – 3 Sa 275/02 – NZA-RR 2004, 128.

342 LAG Düsseldorf 17.1.2002 – 11 Sa 1422/01 – DB 2002, 1612; LAG Frankfurt a.M. 27.11.2001 – 15 Sa 411/01 – DB 2002, 1612.

343 S. statt aller EGMR 21.7.2011 – 28274/08 – NZA 2011, 1269 – Fall Heinisch.

344 EGMR 21.7.2011, a.a.O.

345 LAG Baden-Württemberg 3.2.1987 – 7 (13) Sa 95/86 – NZA 1987, 756.

346 LAG Köln 23.2.1996 – 11 (13) Sa 976/95 – LAGE § 626 BGB Nr. 94.

347 LAG Hamm 12.11.1990 – 19 (16) Sa 6/90 – LAGE § 626 BGB Nr. 54.

348 12.2.1987 – 12 Sa 1249/86 – BB 1987, 1320.

wiesen, das dem Einzelnen das Recht gibt, Behörden auf Missstände aufmerksam zu machen. Schließlich ist die innerbetriebliche Abhilfe dann nicht zu erwarten, wenn es um das Verhalten des Arbeitgebers selbst bzw. der Geschäftsleitung geht.³⁴⁹

Auf der anderen Seite liegt eine Pflichtverletzung vor, wenn naheliegende innerbetriebliche Erkundungsmöglichkeiten nicht ausgeschöpft wurden, die zu einer Aufklärung des Sachverhalts geführt hätten. Auch kann eine Anzeige gerade wegen der Übergehung innerbetrieblicher Instanzen eine unverhältnismäßige Reaktion darstellen und damit rechtswidrig sein.³⁵⁰ Auch darf die Anzeige nicht aus unsachlichen Motiven erfolgen („der kriegt eine übergebracht“) und auch keine Beleidigungen enthalten.

Diese Rechtsprechung kann sich auch auf das BVerfG stützen. Dieses hat die (nicht leichtfertige) Erstattung einer Strafanzeige als staatsbürgerliches Recht bezeichnet,³⁵¹ das nicht zu Nachteilen im Arbeitsverhältnis führen dürfe. Auch Zeugenaussagen, die den Arbeitgeber oder einen Vorgesetzten belasten, stellen keine Pflichtverletzung dar.³⁵²

Die Rechtsprechung konzentriert sich fast ausschließlich auf Fälle, in denen Behörden oder Gerichte eingeschaltet wurden. Die Information der Presse oder anderer Medien spielt so gut wie keine Rolle, obwohl dieser Weg die sehr viel besseren Möglichkeiten eröffnet: Journalisten besitzen nach § 383 Abs. 1 Nr. 5 ZPO und § 53 Abs. 1 Nr. 5 StPO ein Zeugnisverweigerungsrecht in Bezug auf ihre Informationsquelle, so dass ein Arbeitnehmer kaum ein Risiko eingeht, wenn er den ihm bekannten Missstand einem Journalisten mitteilt.³⁵³ Es ist lediglich darauf zu achten, dass die Information so aufbereitet wird, dass kein zwingender Rückschluss auf die Person des Informanten möglich ist.

2. Das Hinweisgeberschutzgesetz

Das Hinweisgeberschutzgesetz will die EU-Richtlinie „zum Schutze von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden“³⁵⁴ umsetzen. Der Regie-

349 BAG 7.12.2006 – 2 AZR 400/05 – NZA 2007, 502.

350 BAG 15.12.2016 – 2 AZR 42/16 – NZA 2017, 703.

351 BVerfG 2.7.2001 – 1 BvR 2049/00 – DB 2001, 1622 = NZA 2001, 888.

352 BVerfG 2.7.2001, a.a.O.

353 Würde ein Journalist seinen Informanten „ans Messer liefern“, wäre er selbst für mindestens zehn Jahre „erledigt“.

354 Offizieller Titel: Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23.10.2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (ABl. L 305 vom 26.11.2019, S. 17), die durch die Verordnung (EU) 2020/1503 (ABl. L 347 vom 20.10.2020, S. 1) geändert worden ist.

rungsentwurf³⁵⁵ wurde mit kleineren Änderungen Mitte Dezember 2022 vom Bundestag beschlossen;³⁵⁶ der Bundesrat hat seine Zustimmung verweigert, so dass der Vermittlungsausschuss am Zuge war. Nunmehr (Mai 2023) ist eine Einigung zustande gekommen, die keine prinzipiellen Veränderungen gegenüber dem Regierungsentwurf erbrachte.

Das Gesetz erfasst ausschließlich Gesetzesverstöße, die in § 2 (sachlicher Geltungsbereich) abschließend aufgezählt sind. Einbezogen sind nach § 2 Abs. 1 Buchst. h „Rechtsvorschriften des Bundes und der Länder mit Vorgaben zum Umweltschutz“. Dazu zählen auch Vorschriften zum Klimaschutz.

§ 5 schließt bestimmte Informationen aus dem Anwendungsbereich des Gesetzes aus. Dies gilt beispielsweise für solche, die die Sicherheitsinteressen des Staates betreffen (Snowden wäre also nach dem Gesetz nicht geschützt) oder die sich auf die kritische Infrastruktur beziehen (aufgrund eines technischen Defekts oder eines geplanten Sabotageakts droht die Wasserversorgung einer Großstadt zusammenzubrechen – wer dies mitteilt, ist ebenfalls nicht geschützt, was den Betrachter verwundert). Auch alles, was mit Verschlussachen und mit Berufsgeheimnissen zusammenhängt, ist nach § 5 ausgeklammert.

In Unternehmen und Behörden müssen interne Meldestellen eingerichtet werden. Außerdem existieren bei den Landesverwaltungen errichtete sog. externe Meldestellen; zwischen beiden hat der Informant nach § 7 im Grundsatz die Wahl.

Die Meldestellen dürfen die Identität der hinweisgebenden Person, aber auch die aller anderen genannten Personen nicht preisgeben. Auch ein potenzieller „Täter“ ist so geschützt, selbst wenn sein Verhalten auf der Hand liegt.

Die interne Meldestelle kann nach § 18 das Verfahren einstellen, den Fall aber auch an eine zuständige Behörde abgeben. Die externe Meldestelle kann nach § 31 das Verfahren (auch wegen Geringfügigkeit) einstellen oder es an die zuständige Behörde weiterleiten.

Bei vielen Missständen (die ja nicht nur aus Gesetzesverstößen bestehen können) ist der Weg über die Information eines Journalisten noch immer vorzuziehen.

355 BT-Drucksache 20/3442. Zu den eventuellen gesellschaftsrechtlichen Konsequenzen s. Scholz, AG 2022, 553 ff.

356 Die Änderungen finden sich in BT-Drucksache 20/4909.

V. Naturkatastrophen und Entgeltzahlungspflicht

Der Klimawandel führt schon heute zu einem Anstieg an Überschwemmungen, Dürreperioden, extremer Hitze und Tornados. Sie alle können dazu führen, dass vorübergehend nicht mehr weitergearbeitet werden kann, weil dies faktisch unmöglich oder – wie bei großer Hitze – aus Gesundheitsgründen unzumutbar ist. Hier stellt sich das Problem, ob der Arbeitgeber während dieses Zeitraums nach § 615 Satz 3 BGB das Entgelt fortbezahlen muss, weil diese Ereignisse in sein „Betriebsrisiko“ fallen.

Die bisherige Rechtsprechung war recht eindeutig. Auch Naturkatastrophen, die für den Arbeitgeber einen Anwendungsfall von „höherer Gewalt“ darstellen, fielen unter das Betriebsrisiko. So wurde beispielsweise ein „Geschehen, das von außen auf typische Betriebsmittel einwirkt und sich als höhere Gewalt darstellt, wie z.B. die Überschwemmung eines Fabrikgebäudes aufgrund einer Naturkatastrophe“ zum Betriebsrisiko gerechnet.³⁵⁷ Dasselbe galt, wenn das Fabrikgebäude durch Brand zerstört wurde.³⁵⁸ Führt ein plötzlicher Kälteeinbruch dazu, dass die Heizung wegen Paraffinierung des Heizöls ausfällt, so gehört auch dies trotz der Verursachung durch ein Naturereignis zum Betriebsrisiko des Arbeitgebers.³⁵⁹

Von diesem Grundsatz ist das BAG mit seiner Entscheidung vom 13.10.2021³⁶⁰ abgewichen. Hat eine pandemiebedingte Betriebsschließung nichts mit der typischen Risikostruktur des Arbeitgeberunternehmens zu tun, sondern geht es ganz allgemein um den Schutz der Bevölkerung vor schweren und tödlichen Krankheitsverläufen, so fällt eine behördlich angeordnete Betriebsschließung nicht unter das Betriebsrisiko. In der Tat übernimmt in solchen Fällen die Arbeitslosenversicherung durch das Kurzarbeitergeld und notfalls der Staat über Leistungen nach dem Infektionsschutzgesetz die Aufgabe, für die materielle Existenz des Einzelnen zu sorgen – doch geschieht dies nicht ohne schmerzliche Ausnahmen. So war in dem vom BAG entschiedenen Fall der Kläger eine geringfügig beschäftigte Person, die nicht in die Arbeitslosenversicherung einbezogen ist und die deshalb auch keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld hatte. Dennoch wurde die Betriebsrisikolehre nicht angewandt, so dass der Betroffene keinerlei Leistung bekam.

357 BAG 23.9.2015 – 5 AZR 146/14 – NZA 2016, 293 Tz. 22.

358 LAG Hamm 23.5.1986 – 17 (6) Sa 2091/85 – DB 1986, 1928 = LAGE § 615 BGB Nr. 7; vgl. auch BAG 28.9.1972 – 2 AZR 506/71 – AP Nr. 28 zu § 615 BGB Betriebsrisiko.

359 BAG 9.3.1983 – 4 AZR 301/80 – DB 1983, 1496 = AP Nr. 31 zu § 615 BGB Betriebsrisiko.

360 5 AZR 211/21 – NZA 2022, 182.

Die auf die Pandemie bezogene Rechtsprechung wird in der Literatur auf Ereignisse übertragen, die mit dem Klimawandel zusammenhängen: Ein Unternehmer, der sich in einem schon bisher überschwemmungsgefährdeten Gebiet ansiedelt, trägt das Betriebsrisiko, wenn es tatsächlich zu einer Überschwemmung kommt. Handelte es sich stattdessen um eine Gegend, in der es bisher zu keinen Überschwemmungen kam, würde die Lehre vom Betriebsrisiko nicht eingreifen.³⁶¹ Diese erfährt so eine deutliche Reduzierung, indem eine immer wichtiger werdende Fallgruppe aus ihrem Anwendungsbereich ausgeklammert wird. Dies widerspricht dem Sinn des § 615 Satz 3 BGB, der die bisherige Rechtsprechung kodifizieren wollte. Zu dieser gehört aber – wie die oben mitgeteilten Entscheidungen zeigen – auch, dass Naturkatastrophen ohne Einschränkung vom Betriebsrisiko erfasst sind.

³⁶¹ Greiner, NZA 2022, 665, 668.

§ 7: Zusammenfassung und Fazit

I. Zusammenfassung

1. Klimaschützer und Interessenvertreter der Arbeitnehmer kommen aus zwei verschiedenen Welten; Gemeinsamkeiten haben eher zufälligen Charakter. Dennoch gibt es Übereinstimmung beim Ziel des Klimaschutzes. Eine Reihe von Kontakten lässt eine – am Anfang sicherlich nur punktuelle – Zusammenarbeit möglich erscheinen. Es stellt sich die Frage, inwieweit die kollektiven Handlungsformen von Beschäftigten in die Bewegung zur Verhinderung einer Klimakatastrophe eingebracht werden können. Dies wirft auch eine Reihe von Rechtsfragen auf.
2. Die DGB-Gewerkschaften haben in ihrer theoretischen Arbeit dem Umweltschutz von Anfang an erhebliche Bedeutung beigemessen, doch sind die daraus folgenden Erkenntnisse und programmatischen Festlegungen in den Betrieben folgenlos geblieben. Die in den 1990-er Jahren abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen gaben nur das gemeinsame Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern an Unfallverhütung wieder und brachten den Betriebsräten keine wirklichen Einwirkungsmöglichkeiten auf die weitere Entwicklung.
3. Die Reform der Betriebsverfassung von 2001 schuf erstmals für Betriebsräte ausdrückliche Kompetenzen im Bereich Umweltschutz. Diese beschränken sich allerdings auf Information und Beratung; auf den betrieblichen Umweltschutz bezogene Mitbestimmungsrechte existieren nicht. Klima- und Umweltschutz haben deshalb nur dort eine (wenn auch bescheidene) Bedeutung erlangt, wo auf andere Gegenstände bezogene Mitbestimmungsrechte für Zwecke des Umweltschutzes eingesetzt werden konnten. Dies gilt etwa für die Verwaltung von Sozialeinrichtungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 und für die Handhabung von Verbesserungsvorschlägen nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG.
4. Das Bundesverfassungsgericht hat durch seine Klimaschutzentscheidung vom 24. März 2021 die politischen Instanzen auf der Grundlage des Art. 20a GG verpflichtet, die Klimaziele des Pariser Übereinkommens effektiv zu erreichen und die dafür notwendigen Maßnahmen zu ergreifen. Um dies sicher zu stellen, muss schon in der Gegenwart die Abgabe von Treibhausgasen in die Atmosphäre deutlich beschränkt werden, um unzumutbare Eingriffe in die Freiheitsrechte künftiger Generationen zu verhindern. Das Gericht hat hierfür den Begriff des „intertemporalen Freiheitschutzes“ entwickelt.

5. Der Gesetzgeber ist befugt, im Interesse des Klimaschutzes in erheblichem Umfang in die unternehmerische Freiheit einzugreifen. Dies ist durch die Entscheidung des BVerfG vom 23. März 2022 zum Gesetz des Landes Mecklenburg-Vorpommern über die Förderung der Windenergie hinreichend deutlich geworden.
6. Der nationale wie der europäische Gesetzgeber sind bemüht, das unternehmerische Verhalten im Sinne von mehr „Nachhaltigkeit“ zu beeinflussen, wozu auch der Klimaschutz gehört. Der Schwerpunkt des geltenden Rechts liegt bisher auf Veröffentlichungspflichten, die das tatsächliche Tun zum Gegenstand haben. Werden keine Nachhaltigkeitsziele verfolgt, ist dies ausdrücklich zu erklären; Sanktionen sind für diesen Fall nicht vorgesehen. Dieses „soft law“ entspricht dem deutschen Corporate Governance Kodex. Mit der Verabschiedung der CSDD-Richtlinie würde sich dieser rechtliche Rahmen insoweit ändern, als die Verfolgung von Nachhaltigkeitszielen obligatorisch würde. Auch dann bliebe allerdings die Frage offen, unter welchen Voraussetzungen die Unternehmensleitung nach ihrem Ermessen den Renditeerwartungen der Anteilseigner den Vorrang gegenüber Nachhaltigkeitszielen einräumen darf.
7. Die Beeinflussung des Klima- und Umweltschutzes durch betriebliche Arbeitsprozesse gehört zu den Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen und ist deshalb tariflich regelbar. Da Normen des Klima- und Umweltschutzes ein öffentliches Interesse zum Ausdruck bringen, kommt für die Tarifparteien nur eine Verbesserung im Sinne einer Erhöhung der Standards in Betracht. Arbeitgebergrundrechte stehen bei Firmentarifen nicht, bei Flächentarifen nur in Ausnahmefällen einer Regelung entgegen.
8. Ob von der Möglichkeit einer tariflichen Regelung Gebrauch gemacht wird, entscheiden die Tarifparteien. Bringt mehr Klimaschutz Arbeitsplätze in Gefahr, ist nicht mit einem Abschluss der hier angedachten Tarife zu rechnen. Dies dürften aber Ausnahmefälle sein.
9. Durch Tarifvertrag kann ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in Bezug auf die Erhöhung der Klimaschutzstandards geschaffen werden. Dadurch können „passgenaue“ Lösungen erleichtert werden.
10. Der Abschluss von Tarifverträgen kann dadurch gefördert werden, dass staatliche Unterstützungsleistungen und die Vergabe von Staatsaufträgen davon abhängig gemacht werden, dass ein „Nachhaltigkeitstarif“ besteht.
11. Ein Demonstrationsstreik zugunsten wirksamerer Klimaschutzmaßnahmen ist nach allerdings umstrittener Auffassung zulässig. Die Voraussetzungen des Widerstandsrechts liegen derzeit nicht vor.
12. „Ziviler Ungehorsam“ hat im Betrieb unter dem Stichwort „Dienst nach Vorschrift“ und anderen atypischen Kampfformen eine lange Geschichte. Insoweit haben sich – anders als bei den Aktionen der „letzten Generation“ – recht klare Grenzen zwischen rechtmäßigen und nicht rechtmäßigen Aktionen herausgebildet.

13. Arbeitnehmer sind verpflichtet, Vorschriften des Klima- und Umweltschutzes zu befolgen. In Notsituationen sind sie zur Leistung von Überstunden und zur Übernahme anderer als der vereinbarten Aufgaben verpflichtet. Gesetzswidrige Weisungen dürfen nicht befolgt werden, doch hängt es von den jeweiligen Umständen ab, ob ein „Nein“ zumutbar ist.
14. Nach überkommenen Grundsätzen können Verstöße gegen Klima- und Umweltrecht den zuständigen Behörden oder der Öffentlichkeit zur Kenntnis gebracht werden, wenn innerbetriebliche Abhilfe von vornherein aussichtslos ist oder kein Resultat erbracht hat. Ob und inwieweit sich dies durch das Hinweisgeberschutzgesetz ändert, bleibt abzuwarten.
15. Auch bei Naturkatastrophen greift nach § 615 Satz 3 BGB die Lehre vom Betriebsrisiko ein, wonach der Arbeitgeber auch bei unmöglich werdender Arbeitsleistung das Entgelt fortbezahlen muss. Die vom BAG im Zusammenhang mit der Pandemie für bestimmte Fälle entwickelte Ausnahme ist nicht hierher zu übertragen.

II. Fazit

Klimaschutz und arbeitsrechtlich gestützte Interessenvertretung stehen nicht in Widerspruch zueinander. Ist dies im Ausnahmefall anders, müssen wie beim Kohleausstieg Lösungen gefunden werden, die den sozialen Interessen der betroffenen Beschäftigten Rechnung tragen. Die bisher erreichte erhebliche Reduzierung von CO₂-Emissionen macht die Interessenübereinstimmung mittelbar deutlich, da sie einer positiven Entwicklung des Arbeitsmarkts ersichtlich nicht im Wege stand. Soweit in der Vergangenheit die Arbeitslosigkeit zunahm, waren nach allgemeiner Auffassung hierfür andere Ursachen maßgebend. Die Zusammenarbeit von Umweltbewegung und Interessenvertretungen der Arbeitnehmer stößt bisweilen auf eher kulturelle Hindernisse, die aber unschwer überwindbar sind.

Die Handlungsformen „Tarifvertrag“, „Streik“ und „Mitbestimmung“ können für einen besseren Klimaschutz eingesetzt werden. Insoweit bestehen keine grundsätzlichen juristischen Hindernisse, die einer Zusammenarbeit von Klimaschutzbewegung und Gewerkschaften sowie Betriebsräten entgegenstehen könnten. Die in der Praxis vorhandenen Ansätze sind daher ausbaufähig. Von den Möglichkeiten zur Zusammenarbeit sollte mehr als bisher Gebrauch gemacht werden. Den Zögerlichen ist zuzurufen, dass Gewerkschaften und Betriebsräte auf diesem Wege an Attraktivität gewinnen werden: Sie würden zur Bewältigung von Problemen beitragen, die uns alle elementar betreffen und die insbesondere in der jüngeren Generation zu einem hohen Maß an Engagement beigetragen haben. Warum könnte dies nicht auch ein Engagement in der Gewerkschaft oder in der betrieblichen Interessenvertretung sein?

Literaturverzeichnis

Antoine, Serge: Qualität der Umwelt und Raumordnung, in: Friedrichs, Günter (Red.): Aufgabe Zukunft Qualität des Lebens. Beiträge zur vierten internationalen Arbeitstagung der IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland 11. bis 14. April 1972 in Oberhausen, Band 4: Umwelt, Frankfurt/Main 1973, S. 73–91.

Aurand, Karl: Umweltschutz und Gesundheit, in: Friedrichs, Günter (Red.): Aufgabe Zukunft Qualität des Lebens. Beiträge zur vierten internationalen Arbeitstagung der IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland 11. bis 14. April 1972 in Oberhausen, Band 4: Umwelt, Frankfurt/Main 1973, S. 37–60.

Bach, Ivo/Kieninger, Eva-Maria: Ökologische Analyse des Zivilrechts, JZ 2021, 1088 – 1098.

Baylos, Antonio: Trabajo y ambiente: La necesidad del limite, Lavoro e Diritto 2022, 247 – 270.

Beckerle, Sebastian/Stolzenberg, Hendric: Kollektive Krankmeldungen – Rückkehr eines atypischen Kampfmittels?, NZA 2016, 1313–1317.

Behrens, Martin/Brehmer, Wolfram: Betriebs- und Personalratsarbeit in Zeiten der Covid-Pandemie, WSI-Report Nr. 75, Düsseldorf 2022; <https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-008316>.

Beier, Gerhard: Der Generalstreik vom 12.11.1948, Frankfurt/Main-Köln 1975.

Berg, Peter/Kocher, Eva/Schumann, Dirk (Hrsg.): Tarifvertragsrecht und Arbeitskampfrecht, 7. Aufl., Frankfurt/Main 2021.

Blake, Stewart P.: Umwelt-Management, in: Friedrichs, Günter (Red.): Aufgabe Zukunft Qualität des Lebens. Beiträge zur vierten internationalen Arbeitstagung der IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland 11. bis 14. April 1972 in Oberhausen, Band 4: Umwelt, Frankfurt/Main 1973, S. 92–115.

Brandt, Laurens: Betriebsversammlung zum Klimastreik, AiB 5/2020, S. 18–20.

Breuer, Rüdiger: Klimaschutz durch Gerichte? NVwZ 2022, 1233–1241.

Britz, Gabriele: Klimaschutz in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, NVwZ 2022, 825–834.

Buoso, Stefania: Sicurezza sul lavoro, ambiente e prevenzione: disciplina positiva e dilemmi regolativi, Lavoro e Diritto 2022, 271–292.

Burgi, Martin: Klimaschutz und kommunale Selbstverwaltung, KlimaRZ 2022, 79–85.

Ders.: Behördlich kontrollierte Klimaplan-Pflicht für Unternehmen: Die geplante CSDD-Richtlinie der EU, KlimaRZ 2022, 133–134.

Carneiro, Alancar Araripe Rafael de: Klimaklagen in Brasilien: Erfolge und Zukunftsperspektiven im Fall des Klimafonds, KlimE 2023, 75–79.

Chatzinerantzis, Alexandros/Appel, Markus/Meyn, Sebastian: Climate Change Litigation: Überblick und Trends, DB Beilage 2/2022 S. 6–9.

Cherkassky, Jana: Klimahaftungsklagen – Können Unternehmen trotz erteilter Betriebsgenehmigung EU-weit deliktisch haften? *KlimaRZ* 2023, 35–39.

Däubler, Wolfgang: Der Schulungsanspruch des Betriebsrats sowie des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung, München 2022.

Ders.: Das Arbeitsrecht 1, 16. Aufl., Reinbek 2006; Das Arbeitsrecht 2, 12. Aufl., Reinbek 2009.

Ders. (Hrsg.): Tarifvertragsgesetz mit Arbeitnehmer-Entsendegesetz, 5. Aufl., Baden-Baden 2022 (Zitierweise: Däubler/Bearbeiter, TVG).

Ders. (Hrsg.): Arbeitskampfrecht, 4. Aufl., Baden-Baden 2018.

Däubler, Wolfgang/Deinert, Olaf/Zwanziger, Bertram (Hrsg.): Kündigungsschutzrecht, 11. Aufl. Frankfurt/Main 2020.

Däubler, Wolfgang/Kittner, Michael: Geschichte und Zukunft der Betriebsverfassung. Mit einem Anhang zur Entwicklung in Österreich von Josef Cerny, 2. Aufl., Frankfurt/Main 2022.

Däubler, Wolfgang/Klebe, Thomas/Wedde, Peter (Hrsg.): Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung und EBR-Gesetz, 18. Aufl., Frankfurt/Main 2022 (Zitierweise: DKW-Bearbeiter).

Däubler, Wolfgang: Ziviler Ungehorsam im Betrieb? In: Glotz (Hrsg.), Ziviler Ungehorsam im Rechtsstaat, Frankfurt/Main 1983, S. 127–134.

Ders.: Umweltrecht, Technologiepolitik und Wirtschaftsordnung, in: Schwammborn/Tannen (Hrsg.), Auf dem Weg in die Welt, in der wir leben möchten, Köln 1989, S. 112–125, abrufbar auch unter https://www.daeubler.de/wp-content/uploads/2020/09/Umweltrecht_Technologiepolitik.pdf.

Ders.: Betriebsverfassung und Ökologie, in: Roth, Karin und Sander, Reinhard (Hrsg.), Ökologische Reform der Unternehmen. Innovationen und Strategien, Köln 1992, S. 136–150.

Ders.: Eine bessere Betriebsverfassung? Der Referentenentwurf zur Reform des BetrVG, AuR 2001, 1–8.

Ders.: BetrVG 2001 – ein Schritt nach vorne? WSI-Mitt. 2001, 63–64.

Ders.: Zielvereinbarungen als Mitbestimmungsproblem, NZA 2005, 793–797.

Ders.: Corporate Social Responsibility: A Way to Make Deregulation more acceptable? in: Blanpain/Hendrickx (ed.), Labour Law between Change and Tradition. Liber Amicorum Antoine Jacobs, 2011, S. 49–56.

Ders.: Präventive Krisenbewältigung – das Beispiel ZF, AiB 5/2019, S. 34–36.

Ders.: Klimawandel – ein Thema für den Betriebsrat? NZA 2020, 1155–1160.

Deinert, Olaf: Internationales Arbeitsrecht, Tübingen 2013.

Deinert, Olaf/Heuschmid, Johannes/Zwanziger, Bertram (Hrsg.): Arbeitsrecht. Handbuch für die Praxis, 10. Aufl., Frankfurt/Main 2019.

Döring, René/Mayer, Marius: ESG – Vergütungskomponenten in Arbeitsverhältnissen, DB Beilage 2/2022 S. 31–32.

- Dörrwächter, Jan:** Nachhaltigkeit und Gesellschaftsinteresse. Zu den Pflichten des Vorstands im Zusammenhang mit ESG, NZG 2022, 1083 – 1093.
- Düwell, Franz Josef (Hrsg.):** Betriebsverfassungsgesetz. Handkommentar, 6. Aufl., Baden-Baden 2022 (Zitierweise: HaKo-BetrVG).
- Dullien, Sebastian/Rietzler, Katja/Tober, Silke:** Ein Transformationsfonds für Deutschland. Gutachten, erstellt im Auftrag von IMK in Kooperation mit der Stiftung Arbeit und Umwelt, Düsseldorf 2021 (nachlesbar unter https://www.imk-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007936).
- Dutzi, Andreas/Hasenau, Alexander/Schneider, Oliver:** Verschärfte Anforderungen an die Sorgfaltspflichten in Liefer- und Wertschöpfungskette – Regulierung in Deutschland und Europa durch LkSG und CSDD und die Auswirkungen auf die Beschaffung, KONZERN 2022, 372–381.
- Ekarth, Felix:** BVerfG-Nichtannahmebeschluss zu den Landesklimaklagen. Freiheitsgefährdung durch Klimawandel oder durch Klimapolitik, ZUR 2022, 287–290.
- Erling, Uwe M./Sessler, Anke/Stein, Max/Uschkereit, Tim:** Klimaschutz als Geschäftsrisiko – Vermeidung und Abwehr, KlimaRZ 2022, 135–140.
- Europäischer Gewerkschaftsbund:** Ein Leitfaden für Gewerkschafter, https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_DE.pdf, S. 41.
- Falke, Josef:** EU-Taxonomie – Greenwashing für Atom- und Gaskraftwerke? ZUR 2022, 207–215.
- Fisahn, Andreas:** Klimawandel und seine Folgen für die Verfasstheit der Gesellschaft, in: Engelmann, Andreas; Kerth-Zelter, Joachim u.a. (Hrsg.), Streit ums Recht, Hamburg 2022, S. 241–251.
- Fischer, Frank:** Betriebsbeauftragte für Umweltschutz und Mitwirkung des Betriebsrats, AuR 1996, 474–482.
- Fitting, Karl (Begr.):** Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung. Handkommentar, bearbeitet von I. Schmidt, Trebinger, Linsenmaier, Schelz, K. Schmidt, 31. Aufl. München 2022 (Zitierweise: Fitting).
- Fleischer, Holger:** Gemeinwohlförderung und Gewinnorientierung in Familienunternehmen, NZG 2022, 1371–1377.
- Franzius, Claudio:** Der Klimabeschluss des BVerfG – Eine verfassungsrechtliche Einordnung, KlimR 2022, 102–107.
- Fraunhofer IAO:** Betriebsratsarbeit in Zeiten zunehmender Flexibilisierung, Presseinformation v. 14.1.2019, <https://www.iao.fraunhofer.de/de/presse-und-medien/aktuelles/betriebsratsarbeit-in-zeiten-zunehmender-flexibilisierung.html>.
- Friedrichs, Günter (Red.):** Aufgabe Zukunft Qualität des Lebens. Beiträge zur vierten internationalen Arbeitstagung der IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland 11. bis 14. April 1972 in Oberhausen, Band 4: Umwelt, Frankfurt/Main 1973.
- Froschauer, Bernd:** Arbeitsrecht und Umweltschutz, Frankfurt/Main 1994.
- Gamillscheg, Franz:** Kollektives Arbeitsrecht, Band I, München 1997.
- Geselle, Julia/Falter, Michael:** Climate-Litigation: What determines the success or failure of a climate lawsuit? KlimaRZ 2022, 181–185.

Geßler, Ernst: Vorstand und Aufsichtsrat im neuen Aktienrecht, JW 1937, 497–500.

Ghassemi-Tabar, Nima/Pauthner, Jürgen (Hrsg.): Corporate Sustainability. Praxisberichte und Strategien führender Unternehmen, Düsseldorf 2022.

Glitz, Peter (Hrsg.): Ziviler Ungehorsam im Rechtsstaat, Frankfurt/Main 1983.

Göpfert, Burkard/Stöckert, Susanna: „ESG“ (Environmental Social Governance) – ein Thema für die betriebliche Mitbestimmung? NZA 2022, 452–456.

Greiner, Stefan: Nachlese und Ausblick zu Betriebsrisiko, Entgeltfortzahlung und Entgeltersatzleistungen. Gesellschaftliches und privates Risiko bei globalen Krisen, NZA 2022, 665–675.

Guthke, Thorsten: Sustainable Finance und Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV): ein Überblick auf europäischer Ebene, SR 2022, 243–246.

Hanau, Peter: Denkschrift zu dem Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes, RdA 2001, 65–76.

Harbarth, Stephan: „Corporate Sustainability Due Diligence“-Richtlinie. (Kein) Systemumbruch im deutschen Aktienrecht? AG 2022, 633–639.

Ders.: Empirieprägung von Verfassungsrecht, JZ 2022, 157–162.

Ders.: Die Aktiengesellschaft im Wandel der Zeit zwischen Wirtschaftlichkeit und Gemeinwohl, ZGR 2022, 533–556.

Hauschild, Axel/Meyer, Rita/Ridder, Hans-Gerd/Clasen, Eva/Krause, Florian/Rempel, Kira: Nachhaltigkeit durch Mitbestimmung, Study 452 der Hans-Böckler-Stiftung, April 2021, nachlesbar unter https://www.ifbe.uni-hannover.de/fileadmin/ifbe/PDF/p_study_hbs_452-2.pdf (29.11.2022).

Haußmann, Katrin/Zeh, Ricarda: ESG und Mitarbeiterbefragungen – Was sagen Arbeits- und Datenschutzrecht? DB 2022, 1256–1260.

Hommelhoff, Peter: Nichtfinanzielle Unternehmensziele im Unionsrecht – Zwanzig Bemerkungen zum Kommissionsvorschlag für die Novellierung der 4. und 7. Bilanzrichtlinie vom April 2013 – in: Boemke/Lembke/Linck (Hrsg.), Festschrift für Gerrick v. Hoyningen-Huene zum 70. Geburtstag, München 2014, S.137–144.

Ders.: Aktuelle Impulse aus dem europäischen Unternehmensrecht: Eine Herausforderung für Deutschland, NZG 2015, 1329–1336.

Horzetzky, Günther: Waldsterben und Luftverschmutzung, GMH 1984, 226–235.

Institut der deutschen Wirtschaft: Gewerkschaftsspiegel Nr. 3/2017, <https://www.iwkoeln.de/studien/hagen-lesch-die-demografische-zeitbombe-tickt.html>.

Iselborn, Michael: EU-Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung, KlimaRZ 2022, 162–168.

Jacobs, Matthias/Krause, Rüdiger/Oetker, Hartmut/Schubert, Claudia: Tarifvertragsrecht, 2. Aufl., München 2013.

- Jaskula, Sabine/Karrer, Michael/Ellett, Philipp, ZF:** Klimaneutralität im Rahmen ganzheitlicher Nachhaltigkeit – Strategie und Umsetzungserfahrungen eines globalen Automobilzulieferers, in: Ghassemi-Tabar/Pauthner (Hrsg.), *Corporate Sustainability. Praxisberichte und Strategien führender Unternehmen*, S. 95–107.
- Jaspers, Philipp:** Nachhaltigkeits- und ESG-Ausschüsse des Aufsichtsrats. Auf dem Weg zur neuen *best practice*? AG 2022, 309–315.
- Junker, Kirk W./Jürgens, Marvin:** Werden Gerichte unsere Klimazukunft gestalten? Ein Vergleich zwischen Deutschland und den USA, *KlimaRZ* 2023, 7–12.
- Kaliga, Anna/Oberdieck, Alexander:** Sinnvoll für die Umwelt und für Beschäftigte, *AiB* 9/2022, 10–13.
- Kapp, Karl William:** Ökonomie der Umweltgefährdung und des Umweltschutzes, in: Friedrichs, Günter (Red.): *Aufgabe Zukunft Qualität des Lebens. Beiträge zur vierten internationalen Arbeitstagung der IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland* 11. bis 14. April 1972 in Oberhausen, Band 4: *Umwelt, Frankfurt/Main* 1973, S. 11–36.
- Kempen, Otto Ernst/Zachert, Ulrich** (Begr.): *Tarifvertragsgesetz. Kommentar für die Praxis*, 5. Aufl., Frankfurt/Main 2014 (Zitierweise: *Kempen/Zachert-Bearbeiter*).
- Kiel, Heinrich/Lunk, Stefan/Oetker, Hartmut** (Hrsg.): *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht*, Band 3, *Kollektives Arbeitsrecht I*, 5. Aufl., München 2022.
- Kipker, Dennis-Kenji** (Hrsg.): *Cybersecurity. Rechtshandbuch*, 2. Aufl., München 2023.
- Knacker, Lisa:** Ist die vorgesehene Nachhaltigkeitstaxonomie der EU eine geeignete Basis für Unternehmensentscheidungen und deren Kontrolle durch Abschlussprüfer und Behörden? *KONZERN* 2022, 329–335.
- Koch, Egmont R./Vahrenholt, Fritz:** *Seveso ist überall. Die tödlichen Risiken der Chemie*, Mit einem Vorwort von Erhard Eppler, Köln 1978.
- Koch-Rust, Victoria/Rosentreter, Gabriele:** *Rechtsstellung Dual Studierender*. Frankfurt/Main 2023 (HSL-Schriftenreihe Band 45).
- Köck, Wolfgang/Wiegand, Sophie:** Anmerkung zum Beschluss des BVerfG vom 23. März 2022, 1 BvR 1187/17 (*Windenergie-Beteiligungsgesellschaften*), *ZUR* 2022, 426–428.
- Köhlinger, Jörg** (Hrsg.): *Solidarisch in die Offensive*, Hamburg 2022.
- König, Carsten:** Die geplante EU-Richtlinie über Nachhaltigkeitspflichten von Unternehmen. Zivilrechtliche Haftung und gesellschaftsrechtliche Konsequenzen, *NZG* 2022, 1186–1192.
- Kohte, Wolfhard:** Arbeitsrechtliche Anmerkungen zum Entwurf eines Umweltgesetzbuchs, in: Klebe/Wedde/Wolmerath (Hrsg.): *Recht und soziale Arbeitswelt. Festschrift für Wolfgang Däubler*, Frankfurt/Main 1999, S. 639–653.
- Ders.:** Anmerkung zur Entscheidung LAG Köln 29.4.1999 – 10 (8) 1265/98 – AuR 2000, 434–435.
- Kovda, Viktor A.:** Boden, Mensch und Biosphäre, in: Friedrichs, Günter (Red.): *Aufgabe Zukunft Qualität des Lebens. Beiträge zur vierten internationalen Arbeitstagung der IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland* 11. bis 14. April 1972 in Oberhausen, Band 4: *Umwelt, Frankfurt/Main* 1973, S. 116–148.

Kuntz, Thilo: Corporate Purpose – konzeptionelle Grundlagen, rechtshistorische und rechtsdogmatische Aspekte – ZHR 186 (2022) 652–701.

Lange, Felix/Lippold, Matthias: Höchstrichterliche Klimaentscheidungen und Demokratieprinzip – Eine rechtsvergleichende Betrachtung, JZ 2022, 685–694.

Leitretter, Siegfried: Betrieblicher Umweltschutz. Analyse und Handlungsempfehlungen, Düsseldorf 1999.

v. Levetzow, Meike/Schmidt-Ahrendts, Nils: Klimaschutz vor den Zivilgerichten, KlimaRZ 2022, 151–155.

von der Linden, Klaus: Deutscher Corporate Governance Kodex 2022 – Grüner, diverser, kleinteiliger, DStR 2022, 1765–1769.

Löw, Hans-Peter/Fischer, Katharina: Nachhaltige Unternehmensführung durch die Brille des Arbeitsrechts – Berichterstattung zu arbeitsrechtlichen Aspekten nach den European Sustainability Reporting Standards (ESRS), BB 2023, 372–376.

Löwisch, Manfred/Rieble, Volker: Tarifvertragsgesetz. Kommentar, 4. Aufl., München 2017.

Möllers, Christoph/Weinberg, Nils: Die Klimaschutzentscheidung des Bundesverfassungsgerichts, JZ 2021, 1069–1078.

Müller-Glöge, Rudi/Preis, Ulrich/Schmidt, Ingrid (Hrsg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23. Aufl., München 2023 (Zitierweise: ErfK-Bearbeiter).

Neubauer, Luisa/Repenning, Alexander: Vom Ende der Klimakrise. Eine Geschichte unserer Zukunft, Stuttgart 2019.

Pieper, Nadine/Schneider, Christian: Versicherungsschutz für Klimaklagen? KlimaRZ 2022, 107–114.

Poelzig, Dörte: Klimaschutz durch Kapitalmärkte? KlimaRZ 2023, 33–34.

Püstow, Moritz/Storzer, Till Arne: Klimaschutz durch öffentliche Unternehmen – von der Kür zur Pflicht, KlimaRZ 2022, 114–120.

Rehder, Britta/Deinert, Olaf/Callsen, Raphaël: Arbeitskampfmittelfreiheit und atypische Arbeitskampfformen. Rechtliche Bewertung atypischer Arbeitskampfformen und Grenzen der Rechtsfortbildung (HSI-Schriftenreihe Band 1), Saarbrücken 2012.

Reich, Sandra: Klimastresstest 2022 für Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung, AG 2022 R 186.

Reichel, Michael E./Meyer, Cedric C.: Betrieblicher Umweltschutz als Schnittstelle zwischen Arbeitsrecht und Umweltrecht, RdA 2003, 101–106.

Renn, Ortwin: Sozialverträgliche Klimapolitik: Möglichkeiten einer partizipativen Politikgestaltung, KlimR 2022, 276–279.

Richardi, Reinhard (Hrsg.): Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung. Kommentar, 17. Aufl., München 2022 (Zitierweise: Richardi-Bearbeiter).

Rohde-Liebenau, Björn: Gammelfleisch und anderer Ekel, AuR 2006, 377–379.

Roth, Karin: Betriebsökologie, AiB 1991, 173–178.

- Säcker, Franz-Jürgen/Oetker, Hartmut:** Grundlagen und Grenzen der Tarifautonomie, München 1992.
- Schaub, Günter** (Begr.): Arbeitsrechts-Handbuch, 19. Aufl., München 2021 (Zitierweise: Schaub-Bearbeiter).
- Schlachter, Monika/Heuschmid, Johannes/Ulber, Daniel** (Hrsg.): Arbeitsvölkerrecht, Tübingen 2019.
- Schlacke, Sabine:** Umweltrecht, 8. Aufl., Baden-Baden 2021.
- Dies.:** Klimaschutzrecht – Ein Grundrecht auf intertemporale Freiheitssicherung, NVwZ 2021, 912–917.
- Dies.:** Klimaschutzrecht im Mehrebenensystem, NVwZ 2022, 905–912.
- Schmahl, Stefanie:** Internationale Klimaklagen aufgrund von Menschenrechtsverträgen: sinnvoll oder vergeblich? JZ 2022, 317–327.
- Schmidt-De Caluwe, Reimund/Ekarth, Felix/Rath, Theresa:** Sozialrechtliche Folgefragen einer Energie-wende in Übereinstimmung mit dem Paris-Abkommen, SR 2022, 11–29.
- Schneider, Georg/Müller, Thomas:** Der nächste Schritt der CSR-Berichterstattung in der EU: Entwurf für die neue Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), KONZERN 2021, 365–371.
- Scholz, Philipp:** Hinweisgeberschutz zwischen Legalitäts- und Legalitätskontrollpflicht. Zu den Konsequenzen des HinSchG für die gesellschafts- und ordnungswidrigkeitenrechtliche Compliance-Verantwortung, AG 2022, 553–559.
- Schwammborn, Joachim/Tannen, Helmut** (Hrsg.): Auf dem Weg in die Welt, in der wir leben möchten. Umwelt- und Technologiepolitik, gesellschaftliche Kontrolle und Recht, Köln 1989.
- Seibt, Christoph H./Mohamed, Jean:** Das Konzept des Deutschen Corporate Governance Kodex. Zwingend durch unionsrechtliche und internationale Vorstellungen? AG 2022, 357–361.
- Simonis, Udo Ernst:** Ökologische Modernisierung der Wirtschaftspolitik, GMH 1984, 197–214.
- Sinder, Rike:** Anthropozänes Verfassungsrecht als Antwort auf den anthropogenen Klimawandel, JZ 2021, 1078–1087.
- Spießhofer, Birgit:** Sustainable Corporate Governance, NZG 2022, 435–440.
- Spindler, Gerald:** Unternehmensinteresse als Leitlinie des Vorstandshandeln – Berücksichtigung von Arbeitnehmerinteressen und Shareholder Value, Gutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2008.
- Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE:** Die Umsetzung der Berichtspflichten zu nichtfinanziellen Belangen – Handlungshilfe für Arbeitnehmervertretungen, Hannover 2020.
- Sustmann, Marco/Retsch, Alexander/Gerding, Martin:** Kapitalmarktrechtliche Pflichten und Haftungsrisiken im Zusammenhang mit der ESG-Berichterstattung, AG 2022, 602–611.
- Teichert, Volker/Küppers, Friedhelm:** Umweltpolitik im Betrieb – Betriebsvereinbarungen zum Umweltschutz in der Chemischen Industrie, WSI-Mitt. 1990, 755–761.
- Tomassetti, Paolo:** Statuto dei lavoratori e questione ambientale: dall'autunno caldo ai c.d. global climate strikes, in: Rivista Quadrimestrale di Diritto dell'Ambiente, 2020, 162–192.

Trümner, Ralf: Betriebsökologie und Betriebsverfassung, AiB 1991, 522–528.

Tschenker, Theresa: Das Verbot des „politischen“ Streiks, in: Engelmann/Kerth-Zelter u.a. (Hrsg.), Streit ums Recht, Hamburg 2022, S. 157–168.

Vahrenholt, Fritz: Zur ökologischen Lage der Nation, GMH 1984, 214a–225.

Wagner, Simon: The Proposal of the European Commission for a Directive governing Corporate Sustainability Due Diligence – an Overview, KlimaRZ 2022, 100–104.

Weidinger, Roman: Bundesverfassungsgericht zur finanziellen Beteiligung an Windkraft, KlimR 2022, 212–216.

Weller, Marc-Philippe/Benz, Nina: Corporate Governance und Klimaschutz, ZGR 2022, 563–601.

Weller, Marc-Philippe/Hoppmann, Vincent: Environment Social Government (ESG). Neue Kompetenzen der Hauptversammlung? AG 2022, 640–647.

Widdrat, Leon: Zur Vereinbarkeit der CSRD mit europäischem Primärrecht, KlimaRZ 2023, 12–16, 40–46.

Wiedemann, Herbert (Hrsg.): Tarifvertragsgesetz mit Durchführungs- und Nebenvorschriften. Kommentar, 8. Aufl., München 2019 (Zitierweise: Wiedemann/Bearbeiter, TVG).

Wiese, Günther/Kreutz, Peter/Oetker, Hartmut/Raab, Thomas/Weber, Christoph/Franzen, Martin/Gutzeit, Martin/Jacobs, Matthias/Schubert, Claudia: Betriebsverfassungsgesetz. Gemeinschaftskommentar, 12. Aufl., Hürth 2022 (Zitierweise: GK-BetrVG-Bearbeiter).

Will, Rosemarie: Klimaschutz durch Verfassungsbeschwerden, in: Derin/Engelmann u.a., Grundrechte-Report 2022. Zur Lage der Bürger- und Menschenrechte in Deutschland, Frankfurt/Main 2022, S. 154–158.

Willert, Juliane/Isfort, Anna: Potential der europäischen Verbandsklage für Klimaklagen, KlimR 2023, 49–53.

Zimmer, Reingard: Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Handlungsoptionen für Mitbestimmungsak-tive und Gewerkschaften (HSI-Schriftenreihe Band 45), Frankfurt/Main 2023.

**In der Schriftenreihe des Hugo Sinzheimer Instituts
für Arbeits- und Sozialrecht sind zuletzt erschienen:**

- Band 48 Reingard Zimmer
Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
ISBN 978-3-7663-7312-0
- Band 47 Peter Stein
**Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht im Arbeitsrecht
und seine Grenzen**
ISBN 978-3-7663-7295-6
- Band 46 Bernd Waas
Künstliche Intelligenz und Arbeitsrecht
ISBN 978-3-7663-7294-9
- Band 45 Victoria Koch-Rust/Gabriele Rosentreter
Rechtsstellung Dual Studierender
ISBN 978-3-7663-7287-1
- Band 44 Michael Kittner/Ernesto Klengel
Die Entstehung des Kündigungsschutzgesetzes
ISBN 978-3-7663-7284-0
- Band 43 Thomas Klein/Daniel Klocke/Monika Schlachter
**Standort- und Beschäftigungssicherung in Tarifverträgen
und Betriebsvereinbarungen**
ISBN 978-3-7663-7279-68
- Band 42 Achim Seifert
**Kollektivverträge für wirtschaftlich abhängige Selbständige
und unionsrechtliches Kartellverbot**
ISBN 978-3-7663-7220-8
- Band 41 Wolfgang Däubler
**Interessenvertretung durch Betriebsrat und Gewerkschaften
im digitalen Betrieb**
ISBN 978-3-7663-7188-1
- Band 40 Henner Wolter
**Arbeitsrecht bei Umstrukturierung von Betrieben
und Unternehmen**
ISBN 978-3-7663-7167-6
- Band 39 Eberhard Eichenhofer
Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Menschenrechte
ISBN 978-3-7663-7161-4

Weitere Informationen zur Schriftenreihe:
www.hugo-sinzheimer-institut.de

