

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

Kann das Arbeitsrecht einen Beitrag zum Klimaschutz leisten?

AbstractPrintAnfang

Nach einem Überblick über bisherigen Entwicklungen untersucht der Beitrag, inwieweit der Betriebsrat von seinen Mitbestimmungsrechten in einer den Klimaschutz fördernden Weise Gebrauch machen kann. Weiter geht es um Fragen der Tarifpolitik, insb. darum, inwieweit ESG-Grundsätze mit den Arbeitnehmervertretungen abgestimmt oder auch zusammen mit ihnen konkretisiert werden können.

AbstractPrintEnde

I. Umwelt- und Klimaschutz – ein Thema für Gewerkschaften und Betriebsräte?

Der Umweltschutz stand in der Vergangenheit nicht im Zentrum gewerkschaftlicher Aktivitäten. Allerdings war er Diskussionsgegenstand auf wissenschaftlichen Konferenzen¹ und fand Eingang in das Grundsatzprogramm.² Dabei ging es aber primär um an den Staat gerichtete Forderungen, nicht um Grundsätze für eigenes Tun. Eine gewisse Ausnahme stellten die über 60 Betriebsvereinbarungen dar, die bis zum Jahr 1998 in der chemischen Industrie abgeschlossen wurden.³ Sie sahen umfassende Information und Beratung aller Umweltrisiken mit der betrieblichen Interessenvertretung sowie die Einschaltung von Sachverständigen vor. Die Abmachungen entsprachen der in der chemischen Industrie seit langen Jahren praktizierten Sozialpartnerschaft. Daneben gab es in einzelnen Betrieben ein nicht im Einzelnen dokumentiertes Engagement für mehr Umweltschutz, das sich daraus rückschließen lässt, dass die Rspr. über die Frage zu entscheiden hatte, ob der Arbeitgeber nach § 40 BetrVG verpflichtet war, seinem Betriebsrat die Zeitschrift „Arbeit & Ökologie – Briefe“ zur Verfügung zu stellen.⁴ Auch gab es Entscheidungen, die Seminare über Umweltschutz unter bestimmten Voraussetzungen als „erforderlich“ i.S.d. § 37 Abs. 6 BetrVG⁵ bzw. als „geeignet“ i.S.d. § 37 Abs. 7 BetrVG qualifizierten.⁶

Die BetrVG-Reform im Jahre 2001 machte den betrieblichen Umweltschutz ausdrücklich zu einer Aufgabe des Betriebsrats. Dieser konnte und sollte sich seither auch der Aufgabe widmen, Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern (§ 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG), also insb. Vorschläge zur Reduzierung der Umweltbelastung durch den Betrieb zu machen. Dafür standen (und stehen) ihm Informationsrechte zu, die für den Wirtschaftsausschuss in § 106 Abs. 3 Nr. 5a BetrVG spezifiziert sind. „Umweltpolitische Angelegenheiten“ können nach § 45 Satz 1 BetrVG auch Berichts- und Diskussionsgegenstand in einer Betriebsversammlung sein.

¹ Beachtlich etwa Friedrichs (Hrsg.), Aufgabe Zukunft: Qualität des Lebens, Bd. 4 Umwelt, 1973 (Beiträge zur 4. Internationalen Arbeitstagung der IG Metall vom 11.-14.04.1972).

² DGB, Grundsatzprogramm 1981, s.u. <https://fmos.link/21179> (Abruf: 01.12.2023).

³ Näher dazu Leittretter, Betrieblicher Umweltschutz. Analyse und Handlungsempfehlungen, 1999, S. 15 ff., 25 ff.; weitere Nachweise bei Däubler, Klimaschutz und Arbeitsrecht, 2023, S. 41 ff.

⁴ Bejaht von LAG Hessen vom 21.03.1991 – 12 TaBV 191/90, NZA 1991 S. 859.

⁵ ArbG Wiesbaden vom 02.10.1991 – 7 BV 6/91, AiB 1991 S. 540.

⁶ BAG vom 11.10.1995 – 7 ABR 42/94, NZA 1996 S. 934 (937).

Soweit erkennbar, spielen diese Vorschriften in vielen Betrieben allenfalls eine marginale Rolle. Das Fehlen von Mitbestimmungsrechten macht ein Engagement von Betriebsratsmitgliedern und anderen Interessierten nur wenig aussichtsreich – zumal dann, wenn die Geschäftsleitung Wert darauf legt, dass der Klimaschutz ihre Domäne bleibt.

II. Nutzung von Mitbestimmungsrechten

Auch wenn Betriebsräte keine wirksamen Beteiligungsrechte über Fragen des Umwelt- und Klimaschutzes haben, kann sie niemand daran hindern, ihre zu anderen Gegenständen bestehenden Mitbestimmungsrechte auch für einen solchen Zweck zu nutzen. Davon wird in der Praxis da und dort Gebrauch gemacht, doch könnte man sich zusätzliche Initiativen vorstellen.

Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG erstreckt sich seinem Wortlaut nach auf das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb; ausgenommen ist jedoch die reine Arbeitsausführung, die allein dem Direktionsrecht des Arbeitgebers unterliegt.⁷ Im Bereich des Umwelt- und Klimaschutzes bedeutet dies, dass Nr. 1 z.B. Anwendung finden kann, wenn umweltfreundliches Verhalten als allgemeine Regel in die Arbeitsordnung aufgenommen werden soll,⁸ oder wenn der Arbeitgeber einen „Umweltschutzwettbewerb“ veranstaltet, der durch Anreize das Umweltbewusstsein verbessern soll und an dem sich jeder Belegschaftsangehörige beteiligen kann. 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.⁹ Einbeziehen lässt sich auch die Vermeidung und Beseitigung von Abfall, soweit dieser nicht automatisch mit der Erbringung der Arbeitsleistung verbunden ist.¹⁰

Die relativ größten Möglichkeiten bietet die Mitbestimmung über den Gesundheitsschutz nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Zahlreiche Normen des Umweltschutzes beziehen sich zugleich auf Leben und Gesundheit der Beschäftigten;¹¹ Umwelt- und Arbeitsschutz sind mit zwei sich schneidenden Kreisen zu vergleichen.¹² Dabei greift die Mitbestimmung allerdings nur ein, wenn eine gesetzliche Regelung Spielräume lässt. Die Mitbestimmung erfasst deshalb nicht den an sich naheliegenden Fall, dass der Betriebsrat das Schutzniveau bestehender staatlicher Regelungen oder der einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften verbessern will. Bedeutsam sind jedoch im vorliegenden Zusammenhang Vorschriften der Störfallverordnung.¹³ In ihrem § 10 ist die Erstellung von Alarm- und Gefahrenabwehrplänen vorgeschrieben, wobei § 10 Abs. 3 Satz 1 bestimmt:

PetitAnfang

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

⁷ BAG vom 11.06.2002 – 1 ABR 46/01, DB 2002 S. 2280 = NZA 2002 S. 1299.

⁸ Froschauer, Arbeitsrecht und Umweltschutz, 1994, S. 170.

⁹ Für Eingreifen des § 87 Abs. 1 Nr. 1 in diesem Fall BAG vom 24.03.1981 – 1 ABR 32/78, DB 1981 S. 1886 = AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitssicherheit; ebenso für den „Umweltschutzwettbewerb“ Froschauer, a.a.O. (Fn. 8), S. 170.

¹⁰ So schon Trümner, AiB 1991 S. 522 (524).

¹¹ Beispiele bei Kohte, Mitbestimmung beim betrieblichen Umweltschutz, 2007, S. 25 ff.

¹² Reichel/Mayer, RdA 2003 S. 101 (104); 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“.

¹³ Zwölfte Verordnung zur Durchführung des Bundes-Immissionsschutzgesetzes (Störfall-Verordnung – 12. BImSchV) vom 26.04.2000 in der Fassung der Bekanntmachung vom 17.03.2017 (BGBl. I 2017 S. 483), zuletzt geändert durch Art. 107 der Verordnung vom 19.06.2020 (BGBl. I 2020 S. 1328); es geht insb. um die Verhinderung von Chemieunfällen.

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.¹⁴

Die Mitbestimmung über die Verwaltung von Sozialeinrichtungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG kann insb. im Zusammenhang mit der Kantine praktische Bedeutung gewinnen. Das vegetarische und das vegane Essen werden z.B. 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.¹⁵ Was die Nutzung einer betrieblichen Parkmöglichkeit angeht, so gäbe es die Möglichkeit, je nach Größe des Fahrzeugs zu differenzieren und z.B. nur E-Fahrzeugen und relativ kleinen Autos eine unentgeltliche Parkmöglichkeit zu gewähren, während andere einen gewissen Betrag bezahlen müssten.¹⁶

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 das Auto benutzen müssen. Hier kommt ggf. ein Zuschuss an Arbeitnehmerfahrgemeinschaften in Betracht.¹⁷ 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, z.B. für niedrigen Energieverbrauch, geringe Abfälle und Vermeidung von Störfällen. Hier darf der Betriebsrat über die Einzelheiten mitbestimmen,¹⁸ könnte aber nicht etwa die Höhe der Prämie beeinflussen 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 Dieselautos innerhalb einer bestimmten Frist abgeschafft werden und Benziner oder hybride 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,¹⁹ können auch ökologische Ziele zum Gegenstand haben. So könnte z.B. die Einhaltung eines Tempolimits bei Dienstfahrten 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.

¹⁴ Kohte, in: Düwell (Hrsg.), BetrVG Handkomm., 6. Aufl. 2022, § 87 Rn. 91.

¹⁵ Trümner, AiB 1991 S. 522 (524, 525); Klebe, in: Däubler/Klebe/Wedde (Hrsg.), BetrVG, 18. Aufl. 2022, § 87 Rn. 271.

¹⁶ Für eine entsprechende Differenzierung bei öffentlichen Parkflächen VGH Baden-Württemberg vom 24.06.2022 – 2 S 809/22, KlimR 2022 S. 255.

¹⁷ Kohte, in: FS Däubler, 1999, S. 639 (640).

¹⁸ Froschauer, a.a.O. (Fn. 8), S. 174.

¹⁹ Nachweise bei Däubler, NZA 2005 S. 793 (795 f.); vgl. auch BAG vom 21.10.2003 – 1 ABR 39/02, DB 2004 S. 322 = NZA 2004 S. 936.

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 Sondervergütung, 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.

Auch wenn es sich nur um kleine Schritte handelt: Über ihren eigentlichen Gegenstand hinaus verstärken die Mitbestimmungsrechte das Bewusstsein bei den Beschäftigten, dass der Klimaschutz ein Problem ist, das man kennen und anpacken muss.

III. Tarifliche Beiträge zum Klimaschutz?

1. Mögliche Gegenstände tariflicher Regelung

Tarifverträge können sich nach der heutigen Rspr. auf die Gesamtheit der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen beziehen. Das BVerfG hat klargestellt, dass sich die „spezifisch koalitionsmäßige Betätigung“ nach Art. 9 Abs. 3 GG auf diesen gesamten Bereich erstreckt. Nirgends ist das in der Rspr. mit der Einschränkung versehen worden, dass dieser Grundsatz für die Handlungsform „Abschluss von Tarifverträgen“ nicht gelte. Diese wird vielmehr nicht anders als die Werbung neuer Mitglieder oder die Darstellung der eigenen Interessen im politischen Raum als eine spezifische Garantie bezeichnet, die in Art. 9 Abs. 3 GG enthalten ist und der sogar eine besonders hohe Bedeutung zukommt. So heißt es etwa in der Entscheidung des BVerfG vom 27.04.1999:²⁰

„Der Schutz der Koalition ist nicht von vornherein auf einen Kernbereich koalitionsmäßiger Betätigung beschränkt. Er erstreckt sich vielmehr auf alle koalitionsspezifischen Verhaltensweisen und umfasst insb. 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 i.S.d. Art. 9 Abs. 3 GG erstrecken.²¹ Die Möglichkeit, nicht vom normativen Teil erfasste Gegenstände zu regeln, wird auch für andere Tarifbestimmungen angenommen, da im selben BAG-Urteil an späterer Stelle²² ausgeführt wird, die tarifvertragliche Regelungsmacht werde durch den in Art. 9 Abs. 3 GG genannten Begriff der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen umgrenzt. Auch in der Literatur dominiert diese Sicht.²³ In der Tat ist nicht erkennbar, weshalb die

²⁰ BVerfG vom 27.04.1999 – 1 BvR 2203/93, 1 BvR 897/95, BVerfGE 100 S. 271 (282) = DB 2000 S. 331.

²¹ BAG vom 15.07.2020 – 10 AZR 573/18, NZA 2020 S. 1644.

²² BAG vom 15.07.2020, a.a.O. (Fn. 21), Rn. 51.

²³ Kocher, in: Berg/Kocher/Schumann (Hrsg.), TVG und Arbeitskampfrecht, Grundl., Rn. 84a; Krause, in: Jacobs u.a. (Hrsg.), Tarifvertragsrecht, 2. Aufl. 2013, § 1 Rn. 46; Kempfen, in: Kempfen/Zachert (Hrsg.), TVG, 5. Aufl. 2014, Grundl. Rn. 138 ff.;

wirkungsvollste Form der Interessenvertretung auf einen Teilbereich wie z.B. die „Arbeitsvertragsbedingungen“ beschränkt sein sollte. Eine solche Restriktion würde im Widerspruch zur Zwecksetzung der Koalitionsfreiheit stehen.

Zu den „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ gehören alle Faktoren, die auf die Verausgabung der Arbeitskraft einwirken.²⁴ Dazu zählt auch die apparative Ausstattung des Arbeitgebers; diese entscheidet mit darüber, wie gearbeitet wird und mit welchen Belastungen die Arbeit ggf. verbunden ist. Tarifliche Regelungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz führen u.U. dazu, dass bestimmte Geräte nicht mehr eingesetzt werden dürfen. Insgesamt können die Tarifparteien betriebs- und unternehmensorganisatorische Fragen regeln,²⁵ wozu auch die technischen Rahmenbedingungen gehören, unter denen die Arbeit erbracht werden muss. Als historisches Beispiel lässt sich die Abmachung zwischen der GGLF²⁶ und den öffentlichen Arbeitgebern benennen, wonach bei Sägearbeiten im Wald nur ein „anerkannt umweltfreundlichen Kettenschmieröl“ verwendet werden darf.²⁷ Rechtliche Bedenken sind dagegen sowie gegen weitere in den 1990er Jahren abgeschlossene Tarifverträge dieser Art²⁸ nie erhoben worden.

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

Konkret gesprochen, wäre es zulässig, aus Empfehlungen im Rahmen von Ecological Social Governance (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. Eine weitere Möglichkeit könnte darin bestehen, den in Art. 15 des Entwurfs der CSDD-Richtlinie vorgesehenen „Emissionsreduktionsplan“²⁹ für bestimmte Unternehmen schon in der Gegenwart verbindlich zu machen. Schließlich käme in Betracht, die gesetzlichen Vorgaben für die Ausübung des Ermessensspielraums der Unternehmensleitungen zu konkretisieren und das relative Gewicht einzelner Faktoren zu bestimmen. So könnte man z.B. den Nachhaltigkeitsbelangen den Vorrang einräumen, solange die Rentabilität des Unternehmens nicht unter einen bestimmten Wert absinkt.³⁰

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 Klima- und Umweltschutzes sind Sache der politischen Entscheidungsträger. Auch sagt die rechtliche Zulässigkeit nichts darüber aus, ob von solchen Möglichkeiten effektiv Gebrauch gemacht wird: In der Gegenwart und in näherer Zukunft dürfte dies von vorne herein nur dann möglich sein, wenn sich beide Tarifparteien auch ohne Streikdruck auf solche Inhalte verständigen.

Löwisch/Rieble, TVG Komm., 4. Aufl. 2017, § 1 Rn. 158; Säcker/Oetker, Grundlagen und Grenzen der Tarifautonomie, 1992, S. 65; s. schon Däubler/Hege, Koalitionsfreiheit, 1976, Rn. 205.

²⁴ D. Ulber, in: Däubler (Hrsg.), TVG, 5. Aufl. 2022, Einl. Rn. 399.

²⁵ Thüsing, in: Wiedemann (Hrsg.), TVG, 8. Aufl. 2019, § 1 Rn. 701.

²⁶ GGLF = Gewerkschaft Gartenbau, Landwirtschaft und Forsten, inzwischen Teil der IG BAU.

²⁷ Mitgeteilt bei Leittretter, a.a.O. (Fn. 3), S. 60.

²⁸ Nachweise bei Leittretter, a.a.O. (Fn. 3), S. 60 ff.

²⁹ (Entwurf der) Richtlinie des EU-Parlaments und des Rates über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit und zur Änderung der RL (EU) 2019/1937 vom 23.02.2022 – COM(2022) 71 final; englischsprachiger Überblick bei Wagner, KlimaRZ 2022 S. 100.

³⁰ Zur Frage, wie viel Klimaschutz das Gesellschaftsrecht erlaubt, s. Pöschke, KlimaRZ 2023 S. 121.

2. Verhältnis zu gesetzlichen Regelungen

Tarifverträge können im Grundsatz das gesetzliche Niveau verbessern, also aus unverbindlichen verbindliche Normen machen oder höhere Anforderungen z.B. an die Vermeidung von Abfall stellen. In der Literatur wird allerdings die Auffassung vertreten, dass das nicht gelte, wenn es sich um gesetzliche Regelungen handle, in denen ein öffentliches Interesse zum Ausdruck komme,³¹ was bei Klimaschutzbestimmungen ersichtlich der Fall ist. Dies steht jedoch im Widerspruch zur Tarifpraxis in anderen Bereichen: Das Betriebsverfassungsrecht dient zumindest auch dem öffentlichen Interesse, was nicht zuletzt darin zum Ausdruck kommt, dass es im Kollisionsrecht als Eingriffsnorm behandelt wird.³² Dennoch ist es allgemein anerkannt, dass die dort garantierten Mitbestimmungsrechte durch Tarifvertrag z.B. durch Ausdehnung auf andere betriebliche Bereiche erweitert werden können.³³ Genauso wird im öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzrecht verfahren: Tarifverträge können die dort vorgesehenen Schutzstandards nicht absenken, wohl aber erhöhen.³⁴ Eine ähnliche Situation ergibt sich im Arbeitszeitrecht. Dass dieses zugleich im öffentlichen Interesse besteht, wird nicht zuletzt daran deutlich, dass die Gewerbeaufsicht als staatliche Behörde die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes überwacht und früher für diese Institution die Bezeichnung „Gewerbepolizei“ üblich war. Auch hier sind tarifliche Verbesserungen unbestritten zulässig, was sich etwa daran zeigt, dass die nach dem Gesetz unbezahlten Pausen durch Tarif zu bezahlten gemacht werden können, was bei Nacht- und Schichtarbeit häufig geschieht.³⁵ Auch können die gesetzlich vorgesehenen Pausen durch bezahlte Erholzeiten und persönliche Bedürfniszeiten ergänzt werden.³⁶

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.

3. Tarifliche Regelung und Arbeitgebergrundrechte

Soweit sich eine tarifliche Regelung innerhalb des Rahmens bewegt, den die Unternehmensleitung von Gesetzes wegen beachten muss, liegt kein Eingriff in die 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 denkbar 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

³¹ Löwisch/Rieble, a.a.O. (Fn. 23), Grundl. Rn.236 ff.

³² BAG vom 09.11.1977 – 5 AZR 132/76, DB 1978 S. 451 = AP Nr. 13 zu Internationales Privatrecht Arbeitsrecht (Radio Free Europe).

³³ Nachweise bei Däubler, in: Däubler/Klebe/Wedde (Hrsg.), BetrVG, 18. Aufl. 2022, Einl. Rn. 87 ff.

³⁴ Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht, Bd. I, 1997, S. 579; Klein, in: Däubler (Hrsg.), TVG, 5. Aufl. 2022, § 1 Rn. 838 ff.; Schubert/Zachert, in: Kempen/Zachert (Hrsg.), TVG, 5. Aufl. 2014, § 1 Rn. 875 ff.

³⁵ Klein, a.a.O. (Fn. 34), § 1 Rn. 843.

³⁶ So der Lohnrahmentarif II für die Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden von 1973, RdA 1974 S. 177; die Regelungen gelten heute in den meisten Betrieben des Tarifgebiets auf der Basis des Tarifvertrags zur Fortführung der Bestimmungen des LRTV II vom 25.04.2006 in leicht modifizierter Form fort.

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 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 Rspr. geht von einer nur mittelbaren Grundrechtsbindung aus.³⁷ Danach wären tarifliche Regelungen lediglich dann zu beanstanden, wenn die Mitglieder der Arbeitgeberseite 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 mangels praktischer Relevanz jedoch nicht angezeigt.

IV. Fazit

Die wichtigsten Handlungsformen von Betriebsräten und Gewerkschaften können auch für Zwecke des Klimaschutzes eingesetzt werden. Ob dies effektiv geschieht, hängt davon ab, inwieweit Klimaschutzbewegung und Gewerkschaften gemeinsame Interessen erkennen und ihre Kräfte bündeln wollen.

Wer dieses Ziel erreichen will, muss einmal kulturelle Gräben überwinden. Auch wenn man bei uns anders als in Italien nicht von einem „dramatischen Konflikt zwischen zwei Kulturen“ sprechen kann,³⁸ so sind die Organisations- und Handlungsformen doch sehr verschieden: Fridays for Future repräsentieren die jüngere Generation, die in den Gewerkschaften eher schwächer vertreten ist, die Bewegung handelt ausschließlich auf ehrenamtlicher Grundlage und kennt allenfalls informelle Hierarchien.³⁹ Dies schließt nicht aus, dass man „die anderen“ trotzdem entdeckt und sie in ihrer Andersartigkeit durchaus sympathisch findet.

Gravierender kann eine unterschiedliche Interessenlage sein. Denkbar ist, dass eine Verbesserung von Klimaschutzstandards daran scheitert, dass wesentliche Teile der Belegschaften darin eine Gefährdung oder gar einen sicheren Verlust ihrer Arbeitsplätze sehen und deshalb keine derartige Einigung und erst recht keinen Tarifvertrag wollen. Wer im Kohleabbau tätig ist, wird so gut wie nie an einem schnelleren Kohleausstieg interessiert sein.

Dies sind jedoch Ausnahmesituationen, die man nicht verallgemeinern darf. Dass es den Widerspruch zwischen „Arbeitsplatzinteressen“ und „Umweltschutzinteressen“ im Regelfall nicht gibt, wird nicht zuletzt daran deutlich, dass die Treibhausgasemissionen in den Jahren von 1990 bis 2019 in Deutschland von 1,251 Gigatonnen pro Jahr auf etwa 0,805 Gigatonnen pro Jahr, also um rund ein

³⁷ Überblick über die Rspr. der einzelnen Senate des BAG bei D. Ulber, a.a.O. (Fn. 24), Einl. Rn. 228 ff.

³⁸ Zu Italien s. Tomassetti, *Rivista Quadrimestrale di Diritto dell' Ambiente* 2020 S. 162 (176).

³⁹ Einzelheiten bei Däubler, a.a.O. (Fn. 3), S. 22 ff.

Drittel zurückgegangen sind,⁴⁰ ohne dass dies gravierende Konsequenzen für Arbeitsplätze gehabt hätte. Auf der Mikroebene zeigt sich Entsprechendes überall dort, wo von den Mitbestimmungsrechten des § 87 BetrVG zugunsten von mehr Umwelt- und Klimaschutz Gebrauch gemacht wird. Auch die Transformation hin zur E-Mobilität ist bisher nach dem Muster anderer Rationalisierungsvorhaben verlaufen: Es ging um den Fortbestand von ggf. grundlegend geänderten Arbeitsplätzen unter den neuen Bedingungen sowie um ein sozial verträgliches Ausscheiden derjenigen, für die keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr besteht.⁴¹ Eine grundsätzliche Gegnerschaft war nicht erkennbar. Defizite bestanden insoweit, als langfristige Planungen, die einen Übergang erleichtert hätten, eher die Ausnahme waren.⁴²

In der Praxis gibt es erste Ansätze einer Zusammenarbeit zwischen Fridays for Future und Gewerkschaften.⁴³ Sie stoßen nicht immer auf Zustimmung, besonders dann, wenn es zu abgesprochenen Arbeitsniederlegungen kommt.⁴⁴ Dass es hier Meinungsverschiedenheiten gibt, ist nicht weiter verwunderlich. Stattdessen sollte man die Augen aber auch nicht vor Fällen verschließen, in denen Nachhaltigkeitsstrategien zusammen mit der Arbeitnehmerseite festgelegt werden: So wurde etwa im Daimler-Konzern eine „Grundsatzklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte“ verabschiedet, an der auch der Gesamtbetriebsrat beteiligt war.⁴⁵ Die Beteiligung der Arbeitnehmerseite kann die Durchschlagskraft klimaschützender Festlegungen deutlich verbessern.

 HinweisAutorAnfang

Prof. Dr. Wolfgang Däubler

[Daeubler_Wolfgang_V1.tif](#)

ist Professor i.R. für Deutsches und Europäisches Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht an der Universität Bremen; zahlreiche Veröffentlichungen zum Arbeitsrecht und zum Zivilrecht, Gastprofessuren in Paris, Bordeaux, Antwerpen, Austin/Tx., Shanghai und Beijing. Von 1987 bis 2017 Mitglied im Aufsichtsrat der Bremer Landesbank.

HinweisEnde

⁴⁰ BVerfG vom 24.03.2021 – 1 BvR 2656/18, BVerfGE 157 S. 30, Rn. 40; nach dem Klimabericht sanken die CO₂-Emissionen in Deutschland von 1990-2020 um 39% (s. KlimR 2023 S. 84).

⁴¹ Köhlinger (Hrsg.), Solidarisch in die Offensive, 2022.

⁴² Zum positiven Ausnahmefall ZF s. Däubler, AiB 5/2019 S. 34.

⁴³ Überblick bei Däubler, a.a.O. (Fn. 3), S. 31 ff.; die „letzte Generation“ geht ihren eigenen Weg, der mehr schadet als nützt: Aufgrund ihrer Aktionen beschäftigt sich die Öffentlichkeit weniger mit der Klimaproblematik als mit ihren Handlungsformen.

⁴⁴ Grimm, KlimaRZ 2023 S. 127.

⁴⁵ Brüngger/Bürgel, in: Ghassemi-Tabar/Pauthner (Hrsg.), Corporate Sustainability, 2022, S. 50.