

# **Klimaschutz und Arbeitsrecht**

Von

**Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Universität Bremen**

## I. Einleitung

Umweltbewegung, Fridays for Future auf der einen, Gewerkschaften auf der anderen Seite – sind dies nicht zwei völlig verschiedene Welten? Oder ist es denkbar, dass sie zusammenarbeiten und gemeinsame Ziele verfolgen? Gibt es hierfür nicht nur faktische, sondern auch rechtliche Möglichkeiten? Ist es vorstellbar, dass Fridays for Future zum Klimastreik aufruft und am selben Tag ein Streik für bessere Arbeitsbedingungen im öffentlichen Personennahverkehr stattfindet? Können die sehr unterschiedlichen Handlungsmöglichkeiten beider Bewegungen gebündelt werden?

Die Fragen zu beantworten, setzt mehr als eine vordergründige Einschätzung voraus.

Zunächst soll skizziert werden, welche Bedeutung der Umwelt- und Klimaschutz bisher in den deutschen Gewerkschaften und den Betriebsräten hatte. Beide Vertretungen der abhängig Beschäftigten sollen dabei ihrer engen Zusammenarbeit wegen wie eine Einheit behandelt werden (unten II).<sup>1</sup>

Anschließend soll uns der rechtliche Rahmen interessieren, der in der Gegenwart für den Klimaschutz gilt. Er findet sich außerhalb des Arbeitsrechts: Maßgebend sind einmal die verfassungsrechtlichen Vorgaben, die insbesondere die höchst innovative Klimaentscheidung des Bundesverfassungsgerichts gebracht hat.<sup>2</sup> Zum andern geht es um das Bestreben der Unternehmen, Elemente der Nachhaltigkeit und des Klimaschutzes in ihr Handeln aufzunehmen, ohne dabei fühlbar an Entscheidungskompetenzen einzubüßen. Rechtlich findet dies seinen Niederschlag in Berichtspflichten, aber auch in einer neu belebten Diskussion über die Ziele, die ein Unternehmen verfolgen muss. Welchen Rang können Ziele haben, die möglicherweise die Rentabilität reduzieren? Dazu unten III.

Ist es angesichts dieser Rahmenbedingungen möglich, dass Gewerkschaften und Betriebsräte ihre Handlungsmöglichkeiten ins Spiel bringen, um für mehr Klimaschutz zu sorgen? In Betracht kommen Tarifverträge, die sich im Grundsatz durch Streik erkämpfen lassen, aber auch Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, die ihrerseits durch Tarifvertrag durchgesetzt werden können. Auch an Demonstrationstreiks ist zu denken (unten IV).

<sup>1</sup> Zum Verhältnis Gewerkschaften – Betriebsrat s. Däubler, *Diritto Sindacale e Cogestione nella Germania Federale*, 1981 p. 328 ss.

<sup>2</sup> BVerfG 24.3.2021 – 1 BvR 2656/18 u.a., NJW 2021, 1723 ff. = BVerfGE 157, 30 - 177

Schließlich ist von Interesse, inwieweit Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis durch Vorschriften über den Klimaschutz und durch andere Zielsetzungen von Unternehmen verändert werden (unten V).

## **II. Gewerkschaften, Betriebsräte und Umweltschutz – ein kurzer Überblick über die Entwicklung**

### **1. 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. Von den in Buchform erschienenen Protokollen betraf Band 4 das Thema „Umwelt“.<sup>3</sup> 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.<sup>4</sup> 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.<sup>5</sup> Dieselbe große Arbeitsgruppe befasste sich u.a. mit „Umweltschutz und Gesundheit“<sup>6</sup>, mit „Qualität der Umwelt und Raumordnung“<sup>7</sup>, mit „Umweltmanagement“<sup>8</sup> und mit „Boden. Mensch und Biosphäre“<sup>9</sup>. In der Zusammenfassung der Diskussion findet sich die Feststellung:

---

<sup>3</sup> Friedrichs (Red.), Aufgabe Zukunft: Qualität des Lebens, Band 4 Umwelt, Frankfurt/Main 1973

<sup>4</sup> Kapp, in: Friedrichs (Hrsg.), a.a.O., S. 11, auch zum Folgenden

<sup>5</sup> Kapp S. 35

<sup>6</sup> Aurand, a.a.O., S. 37 ff.

<sup>7</sup> Antoine, a.a.O., S. 73 ff.

<sup>8</sup> Blake, a.a.O., S. 92 ff.

<sup>9</sup> Kovda, a.a.O., S. 116 ff.

„In der Umweltpolitik geht es um nicht mehr und nicht weniger, als eine Strategie für das Überleben der Gattung Mensch zu finden.“<sup>10</sup>

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 der 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.<sup>11</sup>

## **2. Der beschwerliche Weg zum Betrieb**

Ob diese Überlegungen Ausstrahlungskraft entfalteten, lässt sich nicht mit Sicherheit ermitteln. Die Jahre ab 1973 waren mit neuen und schwierigen anderen Problemen ausgefüllt. Wissenschaftliche Veröffentlichungen in den „Gewerkschaftlichen Monatsheften“ und den „WSI-Mitteilungen“ sind nicht ersichtlich. Immerhin fand der Umweltschutz im Grundsatzprogramm von 1981 seinen Platz<sup>12</sup> – allerdings nur als Forderung an den Staat, nicht als Leitlinie für das eigene Verhalten. Es dauerte bis zum Ende der 1980-er Jahre, ehe wenigstens die Diskussion die betriebliche Ebene erreicht hatte. In einem Tagungsband mit dem Titel „Auf dem Weg in die Welt, in der wir leben möchten“<sup>13</sup> findet sich ein Abschnitt über „gesellschaftliche Technologiegestaltung durch Arbeitnehmermitbestimmung“<sup>14</sup>, wo der Umweltschutz als Teil der betrieblichen Technologiegestaltung gesehen wurde.

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 das den Titel „Für Fortschritte beim Umweltschutz“ trug.<sup>15</sup> Inhaltlich ging es darum, die Zusammenarbeit der Unternehmensleitungen mit Betriebsräten und Beschäftigten im Bereich des Umweltschutzes zu intensivieren. Hintergrund waren Störfälle in den Jahren 1986 und 1987. Am bekanntesten war der Unfall beim Pharmazie-Unternehmen Sandoz in Basel am

<sup>10</sup> Menke-Glückert, a.a.O., S. 179

<sup>11</sup> Meadows u.a., Die Grenzen des Wachstums. Bericht des Club of Rome zur Lage der Menschheit, München (dva) 1972; Zusammenfassung unter [https://www.1000dokumente.de/pdf/dok\\_0073\\_gwa\\_de.pdf](https://www.1000dokumente.de/pdf/dok_0073_gwa_de.pdf)

<sup>12</sup> <https://library.fes.de/prodok/fa97-04440.pdf>

<sup>13</sup> Herausgegeben von Schwammborn und Tannen, Köln 1989

<sup>14</sup> S. 225 bis 276

<sup>15</sup> Leittretter, S. 15

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 und zur Sperrung des Trinkwassers.<sup>16</sup> Weiter war auch der Chemieunfall von Seveso, der sich zehn Jahre zuvor zugetragen hatte, bei vielen noch im Bewusstsein präsent.<sup>17</sup> Es war deshalb naheliegend, durch Einbeziehung von Betriebsräten und Beschäftigten das Risiko solcher Katastrophen zu minimieren. Rückschauend hatte dies im Grundsatz auch Erfolg, weil vergleichbare Unfälle wie bei Sandoz vermieden wurden und weniger gravierende Vorfälle absolute Ausnahmen blieben.

Aufgrund der Einigung der Verbände schlossen bis 1992 über 50 Chemieunternehmen Betriebsvereinbarungen zum Umweltschutz ab. Dabei handelte es sich typischerweise um Großunternehmen. In den Jahren bis 1998 stieg die Gesamtzahl der betrieblichen Abmachungen auf 63.<sup>18</sup> Inhaltlich ging es dabei um Information und Beratung, nicht um Mitbestimmung. Vorgesehen war auch die Einschaltung von Sachverständigen, um unklaren Problemlagen auf den Grund zu gehen. Die Abmachungen entsprachen der in der chemischen Industrie seit langen Jahren praktizierten Sozialpartnerschaft: Die gute Ertragslage der allermeisten Unternehmen ermöglichte ordentliche bis sehr ordentliche Tarifverträge, ohne dass es zu Streiks gekommen wäre. Arbeitgeberverband und Gewerkschaft entwickelten deshalb ein konstruktives, an Problemlösungen orientiertes Verhalten, in das die Betriebsräte eingebunden waren und das gesellschaftspolitische Fragen oder gar ein Denken an soziale Alternativen von vorne herein ausschloss.

Außerhalb der chemischen Industrie kam es nur vereinzelt zu vergleichbaren Abmachungen. Meist wurden dabei Tarifverträge geschlossen. Der erste Tarif mit Umweltbezug wurde 1988 von der GGLF (= Gewerkschaft Gartenbau, Landwirtschaft und Forsten, heute Teil der IG BAU = Industriegewerkschaft Bauen, Agrar Umwelt) unterzeichnet. Darin wurde u. a. vereinbart, dass bei bestimmten Arbeiten ein anerkannt umweltfreundliches Kettenschmieröl verwendet werden sollte. Dies ist bemerkenswert, weil erstmals nicht nur ein Verfahren wie Information und Beratung geregelt wurde,

---

<sup>16</sup> Bericht nach <https://www.stern.de/panorama/weltgeschehen/der-sandoz-unfall-vor-25-jahren-faerbt-sich-der-rhein-blutrot-3875694.html> (abgerufen am 30.10.2022)

<sup>17</sup> Koch/Vahrenholt, Seveso ist überall: Die tödlichen Risiken der Chemie. Mit einem Vorwort von Erhard Eppler, Köln 1978

<sup>18</sup> Leittretter, S. 16

sondern eine bestimmte inhaltliche Vorgabe (umweltfreundlicher Produktionsprozess) gemacht wurde. Irgendwelche rechtliche Bedenken wurden nicht erhoben.

### **3. Umweltschutz als ungeschriebener Teil der Betriebsverfassung**

Obwohl der Umweltschutz im BetrVG bis 2001 nicht erwähnt wurde, gab es in den 1990-er Jahren eine Reihe von Betriebsräten, die sich für die Materie „Umweltschutz“ interessierten. Gewerkschaften und andere Veranstalter boten Seminare zu diesem Bereich an, die von der Rechtsprechung meist als „erforderlich“ oder „geeignet“ anerkannt wurden. So beurteilte das ArbG Wiesbaden schon im Jahr 1991<sup>19</sup> eine Veranstaltung über „Betriebsökologie“ als erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG, wenn die vermittelten Kenntnisse der Lösung betrieblicher Probleme dienten, für die der Betriebsrat eine Zuständigkeit beanspruchen konnte. Da er ein generelles Vorschlagsrecht hatte, konnte er beispielsweise die Reduzierung von Emissionen verlangen (ohne dies allerdings erzwingen zu können). Der Arbeitgeber hatte neben der Entgeltfortzahlung die Kosten eines solchen Seminars zu tragen. Das BAG<sup>20</sup> hatte lediglich die Frage zu entscheiden, ob der Umweltschutz ein „geeignetes Thema“ im Sinne des § 37 Abs. 7 BetrVG war und der Arbeitgeber deshalb während des Seminarbesuchs das Entgelt fortzuzahlen, nicht aber die Teilnahmekosten zu tragen hatte. Mit Rücksicht auf die Möglichkeit, freiwillige Betriebsvereinbarungen zu schließen, bejahte das BAG die Geeignetheit und meinte überdies, Ökobilanzen, Auditing und andere Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes seien bei der Ausübung von Mitbestimmungsrechten nach § 87 BetrVG zu beachten.

Interesse verdient weiter eine Entscheidung des LAG Frankfurt/Main,<sup>21</sup> wonach der Betriebsrat verlangen konnte, dass ihm auf Kosten des Arbeitgebers 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.

<sup>19</sup> 2.10.1991 – 7 BV 6/91 – AiB 1991, 540

<sup>20</sup> 11.10.1995 – 7 ABR 42/94, NZA 1996, 934, 937

<sup>21</sup> 21.3.1991 – 12 TaBV 191/90 – NZA 1991, 859 = AiB 1991, 335

In der juristischen Literatur wurde weiter die Vorstellung entwickelt, den Umweltschutz zu einem Bestandteil der Unternehmensziele zu machen.<sup>22</sup> 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, die Eigenverantwortung dadurch gestärkt werden, dass die Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes in das betriebliche Vorschlagswesen nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG aufgenommen wurde.<sup>23</sup> 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 veränderungsorientierte 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.<sup>24</sup>

#### **4. Seit 2001: Umweltschutz als ausdrückliche Aufgabe des Betriebsrats**

##### **a) Die gesetzliche Regelung**

Die seit 1998 bestehende Koalition aus Sozialdemokraten und GRÜNEN hatte sich von Anfang an eine Reform der Betriebsverfassung vorgenommen, konnte dieses Vorhaben aber erst im Jahr 2001 realisieren und musste zudem viele Abstriche von ihren ursprünglichen Vorstellungen machen.

Nach der neuen Vorschrift des § 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG hat der Betriebsrat u.a. die Aufgabe, Maßnahmen des „betrieblichen Umweltschutzes“ zu fördern. Dieser hat damit zum ersten Mal Erwähnung in einem arbeitsrechtlichen Gesetz gefunden. Was unter „betrieblichem Umweltschutz“ zu verstehen ist, wird in § 89 Abs. 3 BetrVG definiert. Gemeint sind damit „alle personellen und organisatorischen Maßnahmen sowie alle die

---

<sup>22</sup> Roth AiB 1991, 173, 178

<sup>23</sup> Roth AiB 1991, 175 f.

<sup>24</sup> Der Entwurf und zahlreiche Reaktionen sind wiedergegeben bei

<https://www.daeubler.de/wp-content/uploads/2021/09/Mitbestimmungsgesetz-GRUNE.pdf> (8.9.2023)

betrieblichen Bauten, Räume, technischen Anlagen, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe und Arbeitsplätze betreffenden Maßnahmen, die dem Umweltschutz dienen.“ Umfasst sind insbesondere alle Einwirkungen auf die Umwelt, die vom Betrieb ausgehen<sup>25</sup> oder ausgehen können, denn selbstredend sind auch präventive Maßnahmen erfasst. Es reicht ein funktionaler Bezug zum Betrieb.<sup>26</sup> Mittelbar oder unmittelbar betroffen sind dabei Rechtsgüter oder Gegenstände, die sich außerhalb des Betriebes befinden.<sup>27</sup>

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. Dies schließt es aber nicht aus, dass einzelne Betriebsratsmitglieder von ihrem Grundrecht auf Meinungsfreiheit Gebrauch machen und 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.

## **b) Informationsrechte des Betriebsrats**

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.

Der Arbeitgeber muss nicht die einzige Informationsquelle bleiben. Wie bei anderen Fragen kann sich der Betriebsrat auch durch eigene Initiativen relevante Informationen verschaffen. Einzelne Beschäftigte können über Umweltgefährdungen mehr wissen als ihre Vorgesetzten. Die von Gesetzes wegen in vielen Betrieben eingesetzten

<sup>25</sup> Fitting § 89 Rn. 8; Hanau RdA 2001, 65; GK-BetrVG-Gutzeit § 89 Rn. 32

<sup>26</sup> Fitting, § 89 Rn. 8

<sup>27</sup> DKW-Buschmann § 89 Rn. 61

„Umweltschutzbeauftragten“ sind in der Regel bereit, auch dem Betriebsrat über anstehenden Probleme Auskunft zu geben. Der Betriebsrat kann sich jederzeit seines Internetzugangs bedienen und so beispielsweise Kenntnis von der freiwillig erstellten Ökobilanz eines anderen Unternehmens erhalten und auf dieser Grundlage Vergleiche mit dem „eigenen“ Unternehmen anstellen.

Kenntnisse im betrieblichen Umweltschutz zählen heute zum erforderlichen Wissen im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG; sie zu erwerben, kann eine Seminarteilnahme rechtfertigen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn ein „konkreter betriebsbezogener Anlass“ besteht, der Betriebsrat beispielsweise eine Initiative zugunsten einer umweltfreundlicheren Arbeitsweise ergreifen möchte.<sup>28</sup> Im Einzelhandelsbetrieb sollen beispielsweise Plastik- durch Papiertüten ersetzt werden, in der Bank will der Betriebsrat durchsetzen, dass „Umweltverschmutzer“ keine Darlehen mehr bekommen. Insoweit besteht weithin Einigkeit.<sup>29</sup> Die schon vor 2001 bestehende Situation ist vom Gesetzgeber bestätigt worden.

### **c) Diskursrechte, aber keine Mitbestimmung**

Nach § 106 Abs. 3 Nr. 5a BetrVG zählen zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten, die der Arbeitgeber mit dem (vom Betriebsrat gewählten) 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 Arbeitnehmervertreter ein Alternativkonzept präsentiert werden. Eine sachgerechte Beratung setzt auch hier möglichst umfangreiche Vorkenntnisse voraus. Ein mögliches Beispiel für die Erörterungen im Wirtschaftsausschuss ist die Einführung eines Umweltmanagementsystems nach der Öko-Audit-Verordnung. Die Teilnahme der Unternehmen ist freiwillig, kann aber ein gutes Image vermitteln. Ein weiterer möglicher Gegenstand ist die „Ecological Social Governance“ (= ESG), die zahlreiche Unternehmen freiwillig praktizieren.

---

<sup>28</sup> Zur Differenzierung zwischen Grundwissen und solchen Informationen, die nur bei konkretem betrieblichem Anlass „erforderlich“ sind, s. Däubler, Schulungsanspruch, § 2 Rn.5 ff.

<sup>29</sup> 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

Der Umwelt- und Klimaschutz kann unter diesen Umständen auch ein Gegenstand der Monatsgespräche nach § 74 Abs. 1 BetrVG zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber sein. Ausdrücklich erwähnt sind in § 45 Satz 1 BetrVG „umweltpolitische Angelegenheiten“ als Gegenstand der Betriebsversammlung, 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. 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.

Es ist nicht ersichtlich, dass von allen diesen Rechten in der jüngeren Vergangenheit in relevantem Umfang Gebrauch gemacht worden wäre. Auch sind keine Gerichtsentscheidungen bekannt geworden, die sich mit der Existenz und Auslegung von freiwilligen Betriebsvereinbarungen zum Umweltschutz befasst hätten. Dass in bald dreißig Jahren keinerlei Streitfälle aufgetaucht wären, gäbe es solche Abmachungen über die dokumentierten Fälle hinaus in größerer Zahl, erscheint reichlich unwahrscheinlich. Die in der chemischen Industrie bestehenden Betriebsvereinbarungen wurden zudem nicht weiterentwickelt.

Es liegt nahe, die Gründe für die (allem Anschein nach) sehr geringe Ausschöpfung der bestehenden Rechte darin zu sehen, dass der Diskurs ein höchst einseitiger ist: Die ungeschmälerte 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 im Zweifel selbst profilieren, nicht aber ein gemeinsames Projekt mit dem Betriebsrat ins Leben rufen.

Kontakte des Betriebsrats mit den zuständigen Behörden für Umweltschutz sind möglich, doch sind keine Fälle bekannt geworden, in denen auf diesem Wege Missstände oder gar Skandale aufgedeckt worden wären.

#### **d) Nutzung von Mitbestimmungsrechten mit anderem Schwerpunkt für mehr Umwelt- und Klimaschutz**

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 Ausführung der Arbeit, die allein dem Direktionsrecht des Arbeitgebers unterliegt.<sup>30</sup> 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,<sup>31</sup> 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 „Sicherheitwettbewerb“ zu behandeln, der zu einem sicherheitsbewussten Verhalten anregen soll und der für die Verringerung von Unfallzahlen Prämien aussetzt.<sup>32</sup> Einbeziehen lässt sich auch die Vermeidung und Beseitigung von Abfall, soweit dieser nicht automatisch mit der Erbringung der Arbeitsleistung verbunden ist.<sup>33</sup>

Die relativ größten Möglichkeiten bietet die Mitbestimmung über den Gesundheitsschutz nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Zahlreiche Normen des Umweltschutzes schützen zugleich Leben und Gesundheit der Beschäftigten; Umwelt- und Arbeitsschutz sind mit zwei sich schneidenden Kreisen vergleichbar.<sup>34</sup> Dabei greift die Mitbestimmung allerdings nur ein, wenn eine gesetzliche Regelung Spielräume lässt. Die Mitbestimmung erfasst deshalb nicht den an sich naheliegenden Fall, das Schutzniveau bestehender staatlicher Regelungen oder von Unfallverhütungsvorschriften zu verbessern. Bedeutsam sind jedoch

---

<sup>30</sup> BAG 11.6.2002 – 1 ABR 46/01 – NZA 2002, 1299

<sup>31</sup> Froschauer, S. 170

<sup>32</sup> 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

<sup>33</sup> Vgl. Trümner, AiB 1991, 522, 524

<sup>34</sup> 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.

Vorschriften der Störfallverordnung.<sup>35</sup> 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 berechnigte 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.<sup>36</sup>

Die Mitbestimmung über die Verwaltung von Sozialeinrichtungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG kann insbesondere im Zusammenhang mit der Kantine 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.<sup>37</sup> 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.<sup>38</sup>

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

---

<sup>35</sup> Zwölfte Verordnung zur Durchführung des Bundes-Immissionsschutzgesetzes (Störfall-Verordnung - 12. BImSchV) v. 26.4.2000 in der Fassung der Bekanntmachung vom 17. März 2017 (BGBl I 483), zuletzt geändert durch Art.107 der Verordnung v. 19.6.2020 (BGBl I S. 1328). Es geht insbesondere um die Verhinderung von Chemieunfällen.

<sup>36</sup> HaKo-Kohte § 87 Rn.91

<sup>37</sup> Trümner AiB 1991, 522, 524/525; DKW-Klebe § 87 Rn. 271

<sup>38</sup> Für eine entsprechende Differenzierung bei öffentlichen Parkflächen VGH Baden-Württemberg 24.6.2022 - 2 S 809/22 - KlimR 2022, 255

kommt ggf. ein Zuschuss an Arbeitnehmerfahrgemeinschaften in Betracht.<sup>39</sup> 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,<sup>40</sup> 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,<sup>41</sup> können auch ökologische Ziele zum Gegenstand haben. So könnte beispielsweise 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.

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

<sup>39</sup> Kohte, FS Däubler, S. 639, 640

<sup>40</sup> Froschauer S. 174

<sup>41</sup> Nachweise bei Däubler NZA 2005, 793, 795 f.; vgl. auch BAG 21.10.2003 NZA 2004, 936

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.

## **5. Klimaschutz und Arbeitsplatzinteressen**

Die Beiträge, die Betriebsräte und Belegschaften zum Umwelt- und Klimaschutz erbringen, stehen im Regelfall nicht im Widerspruch zu traditionellen Arbeitnehmerinteressen an der Erhaltung der Arbeitsplätze, an angemessener Vergütung und an einer Arbeitszeit, die nicht das ganze Leben ausfüllt. Aus diesem Grunde geben die genannten Beispiele auch ein Stück Realität wieder.

Daneben gibt es Ausnahmesituationen. Seit den 1970-er Jahren existierte in Deutschland eine starke Anti-Atom-Bewegung, die sich für die Abschaffung der Kernkraftwerke einsetzte. Diese wurde auch von Teilen der Gewerkschaft unterstützt. Auf der anderen Seite standen die Betriebsräte und Belegschaften in Kernkraftwerken, deren Arbeitsplätze in Frage gestellt wurden, gleichfalls gewerkschaftlich organisiert, was letztlich ein folgenreiches Engagement der ganzen Gewerkschaften gegen die Nuklearindustrie verhindert hat. Ähnliche Phänomene zeigen sich heute beim Ausstieg aus den Kohlekraftwerken. Der gefundene Kompromiss besteht in einer langen Ausstiegsphase und in der Schaffung neuer Arbeitsplätze für die betroffenen Bergleute. Die Transformation der Automobilindustrie ist zum Teil mit heftigen Auseinandersetzungen verbunden. Die Beschäftigten verfolgen jedoch nicht das Ziel, den Übergang zur E-Mobilität zu verhindern oder übermäßig in die Länge zu ziehen. Vielmehr geht es ihnen wie bei anderen Rationalisierungsschüben darum, Arbeitsplätze in der neuen Struktur zu bekommen oder gegen Abfindung auszuscheiden, was angesichts des verbreiteten Fachkräftemangels häufig (wenn auch nicht immer) recht schnell zu einer neuen

Beschäftigung führt. Auf diese Weise stehen solche Ausnahmesituationen einer Zusammenarbeit zwischen Umwelt- und Gewerkschaftsbewegung keineswegs entgegen.

Als Zwischenergebnis ist festzuhalten, dass ein Mehr an Klimaschutz im Regelfall keine Arbeitsplätze gefährdet. Dies wird nicht zuletzt dadurch bestätigt, 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 Drittel zurückgegangen sind, ohne dass dies gravierende Konsequenzen für Arbeitsplätze gehabt hätte. Diese Entwicklung unter Einschaltung der Arbeitnehmer und ihrer Interessenvertretungen verstärkt fortzusetzen, erscheint daher durchaus realistisch.

Unter diesen Umständen stellt sich nicht die Frage, wie ein Widerspruch aufzulösen wäre. Vielmehr geht es allein darum, inwieweit Gewerkschaften und Betriebsräte ihre Handlungsformen Tarifvertrag, Streik und Mitbestimmung in die Bewegung für besseren Klimaschutz einbringen können und wollen. Abgesprochene Aktionen haben schon in vielen deutschen Städten stattgefunden. Auch hat es im öffentlichen Personennahverkehr in Bayern einen gewerkschaftlichen Streik und zeitgleich einen Klimastreik gegeben, zu dem Fridays for Future aufgerufen hatte.<sup>42</sup>

### **III. Der verfassungsrechtliche und der gesellschaftsrechtliche Rahmen**

#### **1. Art. 20a GG als Ausgangspunkt**

Bei der Verfassungsreform 1994<sup>43</sup> wurde Art. 20a ins Grundgesetz eingefügt und durch das Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 26.7.2002<sup>44</sup> um den Tierschutz ergänzt. Er lautet in der aktuellen Fassung:

„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.“

<sup>42</sup> Nähere Informationen bei Däubler, Klimaschutz und Arbeitsrecht, S. 31 ff.

<sup>43</sup> Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 27.10.1994, BGBl I 3146

<sup>44</sup> BGBl I 2862

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 2021<sup>45</sup> grundlegend geändert: Auf der Grundlage mehrerer Verfassungsbeschwerden wurden verschiedene Bestimmungen des Klimaschutzgesetzes vom 12. Dezember 2019<sup>46</sup> für verfassungswidrig erklärt. Der Gesetzgeber wurde verpflichtet, auch für die Zeit nach 2030 Reduktionsziele in Bezug auf CO<sub>2</sub>-Emissionen festzulegen und entsprechende Prozesse rechtzeitig vorher einzuleiten. Dies bedarf näherer Betrachtung, weil sich daraus ggf. auch Konsequenzen für das Verhalten von Unternehmen, für die arbeitsrechtliche Gesetzgebung und Rechtsprechung sowie für die Tarifparteien und die Akteure im Betrieb ergeben. Auch stellt sich das Problem, ob die Rechtsprechung arbeitsrechtliche Normen „klimaschutzkonform“ interpretieren muss.

## **2. Die Kernaussagen des Bundesverfassungsgerichts**

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 Verfassungsbeschwerden bleiben daher ausgeklammert.<sup>47</sup> Die jeweils in Bezug genommenen Stellen im Urteil werden nach den vom Gericht vergebenen Randnummern (Rn.) zitiert.

### **a) Art. 20a GG als verbindliche Norm**

Art. 20 a 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):

---

<sup>45</sup> 1 BvR 2656/18, 1 BvR 78/20, 1 BvR 96/20, 1 BvR 288/20 – NJW 2021, 1723 ff. = BVerfGE 157, 30 - 177

<sup>46</sup> BGBl I 2513

<sup>47</sup> Die Gesamtproblematik ist an einem Beispielsfall in gut nachvollziehbarer Weise dargestellt bei Schlacke, Umweltrecht, § 16 vor Rn.37 und Rn.56. 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.

„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.“

### **b) 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 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.).

### **c) 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 langfristig 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.<sup>48</sup>

#### **d) 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 CO<sub>2</sub>-Emissionen – bezogen auf die Erde insgesamt wie auch bezogen auf Deutschland (Rn.216).<sup>49</sup> Würde man heute einen sehr großen Teil dieses Restbudgets verbrauchen, wären in zehn, zwanzig oder dreißig Jahren außerordentlich weitreichende 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 Freiheitseinbußen zu ersparen – man spricht insoweit von „intertemporalem Freiheitsschutz“ -, sind schon heute Grenzwerte beim CO<sub>2</sub>-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

---

<sup>48</sup> 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. Die Auffassung des BVerfG stimmt – sicherlich unbeabsichtigt – mit der dominierenden chinesischen Denkweise überein.

<sup>49</sup> 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

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 CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-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. Allein auf diese Weise kann verhindert werden, dass der Gesetzgeber künftige Freiheit nicht plötzlich, radikal und ersatzlos beschneiden muss (Rn.253).<sup>50</sup> 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:

„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 CO<sub>2</sub>-relevanten Vorgänge – müssen Entwicklungen einsetzen, die ermöglichen, dass von grundrechtlicher Freiheit auch später noch, dann auf der Grundlage CO<sub>2</sub>-freier Verhaltensalternativen, gehaltvoll Gebrauch gemacht werden kann.“

---

<sup>50</sup> 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.

Bemerkenswert ist, dass die Entscheidung nicht bei „Schutzpflichten“ ansetzt, die etwa in Bezug auf Leben und Gesundheit der heute Lebenden bestehen. Vielmehr geht es um die *Freiheit* der künftigen Generationen – eine Vorstellung, die auch Liberale und Konservative teilen können und die eine wesentliche Ursache dafür gewesen sein mag, dass die Entscheidung einstimmig (und damit ohne abweichendes Minderheitsvotum) erging

### **e) Folgen des Urteils**

Der Gesetzgeber hat diesen Anforderungen umgehend Rechnung getragen und das Klimaschutzgesetz neu gefasst.<sup>51</sup> Nach seinem § 3 Abs. 1 müssen – bezogen auf das Niveau von 1990 – die Treibhausgasemissionen bis 2030 um mindestens 65 Prozent 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 CO<sub>2</sub>-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 erfolgen.

Das BVerfG hat außerdem in Rn.248 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

---

<sup>51</sup> Gesetz vom 18. August 2021, BGBl I 3905

aber, grundlegende Voraussetzungen und Anreize dafür zu schaffen, dass diese Entwicklungen einsetzen...“

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

### **3. Konsequenzen im Gesellschaftsrecht**

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 kommen derzeit in erster Linie von der EU. Das traditionelle Gesellschaftsrecht hat sich in diesem Bereich über viele Jahrzehnte zurückgehalten; erst in allerneuester Zeit ist „Corporate Purpose“ wieder zu einem wichtigen Thema geworden.<sup>52</sup>

#### **a) Die CSR-Richtlinie und ihre Umsetzung**

Der Erlass der sog. CSR-Richtlinie der EU<sup>53</sup> und des deutschen Ausführungsgesetzes<sup>54</sup> hat gegenüber dem vorher bestehenden Zustand reiner Freiwilligkeit der Unternehmen einiges geändert. 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.

---

<sup>52</sup> S. die gleichnamige Abhandlung von Kuntz ZHR 186 (2022) 652 – 701

<sup>53</sup> Richtlinie 2014/95/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Oktober 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

<sup>54</sup> Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz) v. 11. April 2017, BGBl I S. 802. Nützliche Erläuterungen bei Stiftung Arbeit und Umwelt der IGBCE, Die Umsetzung der Berichtspflichten zu nichtfinanziellen Belangen, 2020

„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 für das Inland!) „die Achtung der Menschenrechte“, wobei die Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen angesprochen werden könne. Schließlich bezieht Abs. 2 Nr. 5 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 demgegenüber 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 erklärt werden muss, nicht aber 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. Im Bereich des Klimaschutzes

wäre dies insbesondere dann eine sinnvolle Regelung, wenn es konkrete Vorgaben z. B. für die Minderung des CO<sub>2</sub>-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) CSRD-Richtlinie**

Die CSR-Richtlinie ist inzwischen durch die CSRD-Richtlinie (CSRD = Corporate Sustainability Reporting Directive) abgelöst worden,<sup>55</sup> die aber derzeit (Sept. 2023) noch nicht in deutsches Recht umgesetzt ist. 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:<sup>56</sup>

- 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.<sup>57</sup>
- 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.

<sup>55</sup> ABI v. 16.12.2022, L 322/15

<sup>56</sup> Dazu <https://gegenblende.dgb.de/artikel/++co++0cb26c2c-60f4-11ed-9062-001a4a160123> (abgerufen am 13.11.2022); Schneider/Müllner KONZERN 2021, 365 ff.

<sup>57</sup> Iselborn KlimaRZ 2022, 162, 163

- Die betriebliche Interessenvertretung wird in die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts einbezogen, was als „echter Quantensprung“ bezeichnet wird.<sup>58</sup>
- Die Angaben werden auch in Bezug auf ihre inhaltliche Richtigkeit sowohl vom Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats als auch durch den Abschlussprüfer kontrolliert.<sup>59</sup>

### c) Corporate Governance Kodex

Auch der deutsche Corporate Governance Kodex, der zuletzt am 27. Juni 2022 neu gefasst wurde,<sup>60</sup> enthält Aussagen zu einer nachhaltigen Unternehmensführung. Er 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 ökologischen 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.

Die eingesetzte Rechtstechnik ist dieselbe wie bei der CSR-Richtlinie: Es gilt 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

<sup>58</sup> <https://gegenblende.dgb.de/artikel/++co++0cb26c2c-60f4-11ed-9062-001a4a160123> (S. 3)

<sup>59</sup> Iselborn KlimaRZ 2022, 162, 168

<sup>60</sup> BAnz AT v. 27.6.2022, 81

einige verfassungsrechtliche Einwände, denen aber kein durchschlagender Erfolg beschieden war.<sup>61</sup>

#### **d) Einschätzung**

Der Verzicht auf verbindliche Vorgaben wird damit gerechtfertigt, dass der Kapitalmarkt von sich aus Unternehmen höher bewerten wird, die ökologischen und auch sozialen Zielen Rechnung tragen. Auf eine Frage mit „nicht vorhanden“ zu antworten, würde das Ansehen und die Bewertung des Unternehmens nachteilig beeinflussen. Auch gibt es interessierte (potentielle) Arbeitnehmer und Kunden, für die eine positive Ökobilanz ein wichtiges Element für die Begründung und Aufrechterhaltung von Vertragsbeziehungen darstellt.<sup>62</sup> Die Vorgaben des Kodex wie der Richtlinien zeichnen sich allerdings 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. Selbst von einer nicht verbindlichen, aber bekannt gemachten Vorgabe, die CO<sub>2</sub>-Emissionen pro Jahr um einen bestimmten Prozentsatz zu reduzieren, sind die geltenden Vorschriften meilenweit entfernt.

#### **4. Veränderte Zielsetzungen für die Unternehmen?**

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.<sup>63</sup> Dies wurde vor längerer Zeit insbesondere im Recht der Aktiengesellschaften erörtert, und ist erst jetzt wieder zu einem „großen“ Thema geworden.

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

---

<sup>61</sup> Näher Seibt/Mohamed AG 2022, 357 ff.

<sup>62</sup> Näher dazu Beine/Hohenfels/Oehlmann, in: Ghassemi-Tabar/Pauthner (Hrsg.), Corporate Sustainability. Praxisberichte und Strategien führender Unternehmen, 2022, S. 14 ff.

<sup>63</sup> Vgl. Kuntz ZHR 186 (2022) 652 ff.

von Volk und Reich“ es erforderten. Sieht man einmal von der zeitbedingten Terminologie ab, so handelte es sich 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.<sup>64</sup> Zu letzteren 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.<sup>65</sup> Scheinbar ohne sachliche Änderung ist heute vom „Unternehmensinteresse“ die Rede, wobei maßgebliche Interessenträger die Aktionäre, die Arbeitnehmer und die Allgemeinheit sind.<sup>66</sup> Eine ähnliche Formulierung befindet sich in der Präambel des Deutschen Corporate Governance Kodex.<sup>67</sup>

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 beschränkt 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.<sup>68</sup> Dies entspricht der Rechtsprechung des BGH,<sup>69</sup> wonach es zulässig ist, dass ein wirtschaftlich unmittelbar nachteiliges Geschäft vorgenommen werden kann, wenn vernünftigerweise langfristige Vorteile zu erwarten sind. In einem solchen Rahmen könnten bei unternehmerischen Entscheidungen auch Gemeinwohlbelange berücksichtigt werden – so sinngemäß der BGH, der seine Position mit eingehenden Nachweisen aus der Literatur belegt.<sup>70</sup> Insoweit gewährt das

---

<sup>64</sup> Dazu Geßler JW 1937, 497, 498

<sup>65</sup> Spindler, Unternehmensinteresse als Leitlinie des Vorstandshandelns, S. II; anders Fleischer NZG 2022, 1371, 1373

<sup>66</sup> Fleischer NZG 2022, 1371, 1373

<sup>67</sup> Zu diesem s. oben 3c. 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.

<sup>68</sup> So neben Fleischer NZG 2022, 1371, 1373 auch Harbarth AG 2022, 633, 634.

<sup>69</sup> 10.7.2018 – II ZR 24/17 – AG 2018, 841ff. = NJW 2018, 3574 ff.

<sup>70</sup> BGH, a.a.O., Tz. 54

(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 schwerfallen würde, einen Unternehmensleiter wegen Nichtbeachtung dieser Zielsetzung zur Rechenschaft zu ziehen. Ob sich durch die im Entwurf vorliegende CSDD-Richtlinie<sup>71</sup> daran Wesentliches ändern würde, wird man bezweifeln können.

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 breiten Skala wählen zwischen Gemeinnützigkeit und kurzfristiger Renditesteigerung durch exzessive 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. Ob diese aus Art. 20a GG abgeleitet werden können, ist derzeit noch nicht geklärt. Verschiedene „Klimaklagen“ gegen Automobilunternehmen blieben jedenfalls in der ersten Instanz ohne Erfolg.<sup>72</sup> Allerdings steht es dem Gesetzgeber frei, den Vorstand und andere Unternehmensorgane stärker als bisher an Klimaschutzvorgaben zu binden.

## **IV. Auswirkungen im kollektiven Arbeitsrecht**

### **1. Einleitung**

Die gesellschaftsrechtliche Entwicklung findet bisher im Arbeitsrecht keine Parallele. 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, doch kann dies nichts daran ändern, dass Arbeitnehmer nicht weniger als Unternehmen vom Klimawandel betroffen

---

<sup>71</sup> 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 - (2022) 71 final. Überblick bei Wagner KlimaRZ 2022, 100 ff.

<sup>72</sup> LG Stuttgart 13.9.2022 - 17 O 789/21 - KlimaRZ 2022, 178 ff. (Klage gegen Mercedes-Benz); ebenso LG München I, 7.2.2023 - 3 O 12581/21, KlimaRZ 2023, 80 = KlimR 2023, 93 (Klage gegen BMW)

sind und deshalb allen Anlass haben, sich „in ihre eigenen Angelegenheiten einzumischen“.

Im Folgenden soll es zunächst um tarifrechtliche Fragen gehen. Können konkrete Regeln über mehr Klimaschutz geschaffen werden? Dabei sind verschiedene Fragen zu klären, u.a. die, ob die Tarifparteien als letztlich „private Akteure“ auch dort aktiv werden können, wo es um die Realisierung des Allgemeininteresses 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.

Der DGB verlangt die Einführung eines gesetzlichen Mitbestimmungsrechts über Maßnahmen zur Verbesserung des Klimaschutzes.<sup>73</sup> Stehen einer solchen Regelung verfassungsrechtliche Einwände entgegen? Ist es auch zulässig, Mitbestimmungsrechte durch Tarifvertrag zu begründen?

Schließlich kann man die Frage stellen, ob Arbeitnehmer ein Recht zum Demonstrationsstreik haben, von dem sie auch wegen des Ziels „Klimaschutz“ Gebrauch machen könnten.

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

Tarifverträge können sich nach der heutigen Rechtsprechung auf den Gesamtbereich 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.<sup>74</sup> Nirgends ist dies in der Rechtsprechung mit der Einschränkung versehen worden, dass dies 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 eine besonders hohe Bedeutung

---

<sup>73</sup> Der Gesetzentwurf von Allgaier/Bolte u.a. ist abgedruckt in einem Sonderheft von AuR 2022 imter der Überschrift: Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert, abrufbar unter [www.hugo-sinzheimer-institut.de](http://www.hugo-sinzheimer-institut.de)

<sup>74</sup> BVerfG 14.11.1995 – 1 BvR 601/92, BVerfGE 93, 352, 357.

zukommt. So heißt es etwa in der Entscheidung des BVerfG vom 27.4.1999:<sup>75</sup>

„Der Schutz der Koalition ist nicht von vornherein auf einen Kernbereich koalitionsmäßiger Betätigung beschränkt. Er erstreckt sich vielmehr auf alle koalitionsspezifischen 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 erstrecken.<sup>76</sup> Auf diese Weise können auch Soloselbständige einbezogen werden.<sup>77</sup> 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 Stelle<sup>78</sup> 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.<sup>79</sup> 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. 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 unter Umständen dazu, dass bestimmte Geräte nicht mehr eingesetzt werden dürfen. Insgesamt können die Tarifparteien betriebs- und unternehmensorganisatorische Fragen regeln, wozu auch die technischen

<sup>75</sup> BVerfG - 1 BvR 2203/93, 897/95 - BVerfGE 100, 271, 282.

<sup>76</sup> BAG 15.7.2020 - 10 AZR 573/18, NZA 2020, 1644

<sup>77</sup> LAG Köln 23.10.2015 - 9 Sa 395/15, AuR 2016, 370 mit Anm. Breyer

<sup>78</sup> A.a.O. Tz. 51

<sup>79</sup> Kocher, in: Berg/Kocher/Schumann (Hrsg.), TVG und Arbeitskampfrecht, Grundl. Rn.84a; Krause, in: Jacobs/Krause/Oetker/Schubert, § 1 Rn.46; Kempfen/Zachert/Kempfen, Grundl. Rn.138 ff.; Löwisch/Rieble, § 1 Rn.158; Säcker/Oetker, S. 65; s. schon Däubler, Koalitionsfreiheit, 1976, Rn.205

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. Rechtliche Bedenken sind dagegen sowie gegen weitere in den 1990-er Jahren abgeschlossene Tarifverträge dieser Art 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 das hier behandelte Problem bezogen: Es wäre 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 Möglichkeit könnte weiter darin bestehen, den in Art. 15 des Entwurfs der CSDD-Richtlinie vorgesehenen „Emissionsreduktionsplan“<sup>80</sup> 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 absinkt. Damit wären Vorstellungen realisiert, die von einem Teil der gesellschaftsrechtlichen Lehre schon dem geltenden Recht entnommen werden.<sup>81</sup>

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.

### **3. Tarifliche Regelungen und bestehende Gesetze**

---

<sup>80</sup> Oben Fn.71

<sup>81</sup> Hommelhoff, NZG 2015, 1329 ff. und in: FS v. Hoyningen-Huene, S. 137, 143

Im Arbeitsrecht besteht weitgehende Einigkeit über die Grundsätze, die das Verhältnis zwischen Gesetz und 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 Regeltatbestand findet man beispielsweise im Bundesurlaubsgesetz, im Kündigungsschutzrecht oder bei den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats.

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 erlaubt. Ein solcher dispositiver Charakter ist häufig, aber nicht immer ausdrücklich im Gesetz festgeschrieben. So kann etwa auch ohne ausdrückliche Ermächtigung von § 616 BGB auch zu Lasten der Arbeitnehmer abgewichen werden.

Schließlich 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. Auch dies muss nicht ausdrücklich festgeschrieben sein, sondern kann sich aus dem Sinn und Zweck der jeweiligen 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 Gegenschlusses abgeleitet werden.

Die skizzierten Grundsätze sollen nach einer im Schrifttum vertretenen Auffassung 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 genannten

Beispiel des Betriebsverfassungsrechts 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 einem öffentlichen Interesse. Dies kommt u. a. darin zum Ausdruck, dass ihre Regelungen als Eingriffsnormen im Sinne des Art. 9 Rom I – Verordnung qualifiziert werden, also auch dann Anwendung finden, wenn die Arbeitsverhältnisse ausländischem Arbeitsvertragsrecht unterliegen, aber beispielsweise in Deutschland gearbeitet wird.<sup>82</sup>

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.

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. Dies wird in der juristischen Literatur generell so gesehen.<sup>83</sup> 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

---

<sup>82</sup> 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)

<sup>83</sup> 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.

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.<sup>84</sup> 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.<sup>85</sup> 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.

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. 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 für Schadstoffexpositionen als im staatlichen Recht oder kürzere Höchstarbeitszeiten festgelegt werden: Die fraglichen Rechtsgüter erhalten hier einen höheren Schutz. Genau in diesem Sinne hat vor kurzem 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,

---

<sup>84</sup> Däubler/Klein, TVG, § 1 Rn.843

<sup>85</sup> 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.

ist mit einem besseren Lernerfolg und damit mit einer konsequenteren Umsetzung des öffentlichen Interesses zu rechnen.<sup>86</sup> 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 CO<sub>2</sub>-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 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 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

---

<sup>86</sup> LAG Köln Pressemitteilung 7/2022 v. 1.7.2022 im Verfahren 10 SaGa 8/22, auch zum Folgenden.

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 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 mangels praktischer Relevanz jedoch nicht angezeigt.

## **5. Schaffung eines Mitbestimmungsrechts für den Betriebsrat**

Der DGB verlangt in seinem Gesetzentwurf „für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz“ vom März 2022 ein Mitbestimmungsrecht bei Umweltfragen.<sup>87</sup> 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.<sup>88</sup>

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

---

<sup>87</sup> S. oben Fn.73.

<sup>88</sup> Näher dazu Däubler, Klimaschutz und Arbeitsrecht, S. 107 f.

Die Begründung von Mitbestimmungsrechten durch Tarifvertrag ist von der Rechtsprechung seit Jahrzehnten generell akzeptiert worden.<sup>89</sup> Auch relativ weitgehende Regelungen wie eine volle Mitbestimmung über Einstellungen und Entlassungen bei Tendenzbetrieben<sup>90</sup> und ein Vetorecht des Betriebsrats gegen Kündigungen, das nur in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren ausgeräumt werden kann,<sup>91</sup> 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

## 6. Demonstrationstreik

Im arbeitsrechtlichen Schrifttum nimmt der Demonstrationstreik 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 häufig auf die Entscheidung des BAG vom 23.10.1984<sup>92</sup> zurückgegriffen, die einen Demonstrationstreik 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:<sup>93</sup>

„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.“

<sup>89</sup> Eingehende Nachweise bei DKW-Däubler, Einl. Rn.87 ff.

<sup>90</sup> BAG 31.1.1995 – 1 ABR 35/94- DB 1995, 1670

<sup>91</sup> BAG 21.6.2000 – 4 AZR 379/99 – NZA 2001, 271 ff.

<sup>92</sup> 1 AZR 126/81 – DB 1985, 1239

<sup>93</sup> BAG 10.12.2002 – 1 AZR 96/02 – NZA 2003, 735, 740

Im Jahre 2007 wiederholte das BAG diesen Vorbehalt und meinte:<sup>94</sup>

„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 1995<sup>95</sup> 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.<sup>96</sup> Es läge nahe, diese Überlegung auch auf den Demonstrationstreik zu erstrecken, zumal es in der Literatur eingehende Versuche gibt, die Rechtmäßigkeit zumindest eines Demonstrationstreiks zu belegen, der sich auf Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen bezieht.<sup>97</sup> 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 hat.<sup>98</sup> Da er gleichwohl Anerkennung fand, muss dasselbe auch für einen Demonstrationstreik gelten, mit dem gegen eine unzureichende Klimapolitik und damit gegen die Gefährdung unserer Lebensgrundlagen protestiert wird.

Trotz dieser nicht ungünstigen Rahmenbedingungen ist wahrscheinlich nicht damit zu rechnen, dass Gewerkschaften zu einem Demonstrationstreik für den Klimaschutz aufrufen werden – das Risiko, dass das BAG seine Rechtsprechung aus dem Jahr 1984 bekräftigt, würde vermutlich als zu hoch eingeschätzt. Denkbar ist allerdings, dass sich ganze Belegschaften für einige Stunden einer Aktion von „Fridays for Future“ anschließen, was normalerweise dazu führt, dass der Arbeitgeber Sanktionen nicht ernsthaft in Erwägung zieht: Gegenüber praktisch allen Beschäftigten eine Abmahnung auszusprechen, wird nicht als sinnvolles personalpolitisches Vorgehen gewertet, da es entweder nicht ernst genommen oder die Arbeitsatmosphäre dauerhaft belasten würde.

<sup>94</sup> BAG 24.4.2007 – 1 AZR 252/06 – NZA 2007, 987, 994

<sup>95</sup> BVerfG 14.11.1995 – 1 BvR 601/92 – BVerfGE 93, 352 ff.

<sup>96</sup> BVerfG 26.3.2014 – 1 BvR 3185/09 – NZA 2014, 493

<sup>97</sup> Däubler/Wroblewski, Arbeitskampfrecht, § 17 Rn.159 ff. mit eingehenden Nachweisen.

<sup>98</sup> Tschenker, in: Engelmann/Kerth-Zelter u.a., Streit ums Recht, S. 157 ff.

Weitergehende Maßnahmen wie Kündigungen kommen in einer solchen Situation von vorne herein faktisch nicht in Betracht.

## **V. Auswirkungen im Arbeitsvertragsrecht**

### **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. 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.<sup>99</sup> Insoweit ergeben sich in der Praxis in der Regel auch keine Schwierigkeiten.

### **2. Pflicht zur Erbringung von Sonderleistungen**

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.<sup>100</sup> Diese kann in einer arbeitsvertraglichen Klausel bestehen, aber auch im Tarifvertrag vorgesehen sein. Die Überstunden müssen im konkreten Fall vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt oder jedenfalls geduldet werden.<sup>101</sup> 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

<sup>99</sup> S. Däubler, in: Kipker (Hrsg.), Cybersecurity, Kap. 12 Rn. 39 ff.

<sup>100</sup> Schaub-Linck § 45 Rn.43; ErfK-Preis, § 611a BGB Rn.755

<sup>101</sup> Schaub-Linck, § 69 Rn.17

bewältigt werden kann.<sup>102</sup> 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.<sup>103</sup> 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.<sup>104</sup> Art. 20a GG ist insoweit von Bedeutung, dass die Grenze des „Notfalls“ bereits früher erreicht sein kann als nach bisherigen Maßstäben. Was dies konkret bedeutet, muss die Praxis erweisen.

### **3. Gesetzswidrige 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.<sup>105</sup> Rechtlich sind gesetzswidrige Weisungen unverbindlich, was sich unmittelbar aus dem Wortlaut des § 106 Satz 1 GewO ergibt.<sup>106</sup> Weigert sich der Arbeitnehmer, einer gesetzswidrigen 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

<sup>102</sup> 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

<sup>103</sup> 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

<sup>104</sup> ArbG Leipzig 4.2.2003 – 7 Ca 6866/02 – NZA-RR 2003, 365; zustimmend ErfK-Preis § 106 GewO Rn.6

<sup>105</sup> LAG Köln 29.4.1999 – 10 (8) Sa 1265/98 – AiB 2000, 176 mit Anm. U. Mayer

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

Köln; es habe kein schuldhaftes Verhalten des Arbeitnehmers vorgelegen, weshalb dieser nicht wegen Fehlverhaltens gekündigt werden könne.<sup>107</sup> In einer kritischen Anmerkung vertrat Kohte die Auffassung, es habe schon an einer Pflichtverletzung gefehlt.<sup>108</sup> 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.<sup>109</sup>

#### **4. 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.<sup>110</sup> 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.

#### **5. Anzeige von Missständen**

Auch im Bereich des Klima- und Umweltschutzes können gravierende Verstöße gegen geltendes Recht eintreten, die – nicht zuletzt im Interesse des guten Ansehens des

---

<sup>107</sup> S. Fn.104

<sup>108</sup> Kohte AuR 2000, 434 f.

<sup>109</sup> 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.

<sup>110</sup> Zur Schadensabwendungspflicht ErfK-Preis, § 611a BGB Rn.847, 849; Becker, in: Deinert/Heuschmid/Zwanziger (Hrsg.), Arbeitsrecht, § 54 Rn.48

Arbeitgeberunternehmens – weder den Aufsichtsbehörden noch gar der Öffentlichkeit bekannt werden sollen. 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 CO<sub>2</sub>-Emissionen beitragen würde. Als Beispiel mag der Fall der geplanten Obsoleszenz dienen: Jedenfalls bisher stellt es keinen Rechtsverstoß dar, wenn Gebrauchsgegenstände mit einer durchschnittlichen Lebensdauer von fünf Jahren hergestellt werden, obwohl es unschwer möglich wäre, sie mit einer Lebensdauer von 15 Jahren zu versehen.

Das Hinweisgeberschutzgesetz vom 31. Mai 2023<sup>111</sup> erfasst lediglich bestimmte Gesetzesverstöße, zu denen auch „Rechtsvorschriften mit Vorgaben zum Umweltschutz“ gehören. Sonstige Missstände werden nicht einbezogen. Rechtsverstöße können einer auf Landesebene gebildeten Kommission gemeldet werden, die zur Verschwiegenheit verpflichtet ist. Kommt es allerdings zu einem staatsanwaltlichen Ermittlungsverfahren, muss der Name des „Hinweisgebers“ (= Whistleblowers) mitgeteilt werden. Auch müssen die Meldekanäle nicht so ausgestaltet werden, dass anonyme Hinweise möglich sind. Gelangen sie gleichwohl an die Kommission, „soll“ sie diese bearbeiten, doch ist dies keine zwingende Pflicht.

In der Praxis erweist sich der Weg über die Presse und andere Medien als der bessere. 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.<sup>112</sup> Es ist lediglich darauf zu achten, dass die Information so aufbereitet wird, dass kein zwingender Rückschluss auf die Person des Informanten möglich ist.

## **6. Naturkatastrophen und Entgeltzahlungspflicht**

Der Klimawandel führt schon heute zu einem Anstieg an Überschwemmungen, Dürreperioden, extremer Hitze und Tornados. Sie alle können dazu führen, dass

---

<sup>111</sup> BGBl I Nr. 140

<sup>112</sup> Würde ein Journalist seinen Informanten „ans Messer liefern“, wäre er selbst für mindestens zehn Jahre „erledigt“.

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.<sup>113</sup> Dasselbe gilt, wenn das Fabrikgebäude durch Brand zerstört wird.<sup>114</sup> 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.<sup>115</sup>

Von diesem Grundsatz ist das BAG mit seiner Entscheidung vom 13.10.2021<sup>116</sup> 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. 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.<sup>117</sup> 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 bewusst die traditionelle Rechtsprechung kodifizieren wollte. Zu dieser gehört aber – wie die oben mitgeteilten

<sup>113</sup> BAG 23.9.2015 – 5 AZR 146/14 – NZA 2016, 293 Tz. 22

<sup>114</sup> 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

<sup>115</sup> BAG 9.3.1983 – 4 AZR 301/80 – DB 1983, 1496 = AP Nr. 31 zu § 615 BGB Betriebsrisiko

<sup>116</sup> 5 AZR 211/21 – NZA 2022, 182

<sup>117</sup> Greiner NZA 2022, 665, 668

Entscheidungen zeigen – auch, dass Naturkatastrophen ohne Einschränkung vom Betriebsrisiko erfasst werden.

## **Abstract = Management Summary**

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 können. 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. Im Regelfall ergibt sich kein Widerspruch zwischen den Arbeitsplatzinteressen der Beschäftigten und einem Mehr an Klima- und Umweltschutz. Ausnahmesituationen wie der Ausstieg aus der Nuklearindustrie und der Kohle wurden mit Sonderregelungen bewältigt.
5. Das Bundesverfassungsgericht hat durch seine Klimaschutzentscheidung vom 24.3.2021 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 Freiheitsschutzes“ entwickelt.
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. Man verlässt sich darauf, dass der Kapitalmarkt ein klimafreundliches Verhalten positiv bewerten wird und Kunden sowie Arbeitnehmer dasselbe tun werden.
7. Die Beeinflussung des Klima- und Umweltschutzes durch die Betriebe 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. Ein Demonstrationsstreik zugunsten wirksamerer Klimaschutzmaßnahmen ist nach allerdings umstrittener Auffassung zulässig.
11. 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.
12. Nach überkommenen Grundsätzen können Verstöße gegen Klima- und Umweltrecht den zuständigen Behörden oder der Öffentlichkeit zur Kenntnis gebracht werden, wenn innerbetriebliche Abhilfe von vorne herein aussichtslos ist oder kein Resultat erbracht hat.
13. 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.

## Literatur

Baylos, Antonio: Trabajo y ambiente: La necesidad del limite, *Lavoro e Diritto* 2022, 247 – 270; Berg, Peter; Kocher, Eva; Schumann, Dirk (Hrsg.), *Tarifvertragsrecht und Arbeitskampfrecht*, 7. Aufl., Frankfurt/Main 2021; Brandt, Laurens: Betriebsversammlung zum Klimastreik, *AiB* 5/2020 S 18 – 20; Buoso, Stefania: Sicurezza sul lavoro, ambiente e prevenzione: disciplina positiva e dilemmi regolativi, *Lavoro e Diritto* 2022, 271 – 292; Däubler, Wolfgang: Der Schulungsanspruch des Betriebsrats sowie des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung, München 2022; Ders. (Hrsg.), *Tarifvertragsgesetz mit Arbeitnehmer-Entsendegesetz*, 5. Aufl., Baden-Baden 2022 (Zitierweise: Däubler/Bearbeiter, TVG); Ders. (Hrsg.): *Arbeitskampfrecht*, 4. Aufl., Baden-Baden 2018; Ders./Deinert, Olaf/Zwanziger, Bertram (Hrsg.): *Kündigungsschutzrecht*, 11. Aufl. Frankfurt/Main 2020; Ders./Kittner, Michael: *Geschichte und Zukunft der Betriebsverfassung. Mit einem Anhang zur Entwicklung in Österreich von Josef Cerny*, 2. Aufl., Frankfurt/Main 2022; Ders./Klebe, Thomas/Wedde, Peter (Hrsg.), *Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung und EBR-Gesetz*, 18. Aufl., Frankfurt/Main 2022 (Zitierweise: DKW/Bearbeiter); 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; 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); Ekarth, Felix: *BVerfG-Nichtannahmebeschluss zu den Landesklimaklagen. Freiheitsgefährdung durch Klimawandel oder durch Klimapolitik*, *ZUR* 2022, 287 – 290; 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); 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; Geßler, Ernst: *Vorstand und Aufsichtsrat im neuen Aktienrecht*, *JW* 1937, 497 – 500; Göpfert, Burkard und 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; Harbarth, Stephan: „Corporate Sustainability Due Diligence“-Richtlinie. (Kein) Systemumbruch im deutschen Aktienrecht? AG 2022, 633 – 639; Ders., Die Aktiengesellschaft im Wandel der Zeit zwischen Wirtschaftlichkeit und Gemeinwohl, ZGR 2022, 533 – 556; 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; Jacobs, Matthias; Krause, Rüdiger; Oetker, Hartmut; Schubert, Claudia: Tarifvertragsrecht, 2. Aufl., München 2013; Kempen, Otto Ernst und Zachert, Ulrich (Begr.): Tarifvertragsgesetz. Kommentar für die Praxis, 5. Aufl., Frankfurt/Main 2014 (Zitierweise: Kempen/Zachert-Bearbeiter); Kipker, Dennis-Kenji (Hrsg.): Cybersecurity. Rechtshandbuch, 2. Aufl., München 2023; Köhlinger, Jörg (Hrsg.), Solidarisch in die Offensive, Hamburg 2022; 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; Mitbestimmung beim betrieblichen Umweltschutz, Düsseldorf 2007; Kuntz, Thilo: Corporate Purpose – konzeptionelle Grundlagen, rechtshistorische und rechtsdogmatische Aspekte – ZHR 186 (2022) 652 – 701; Leittretter, Siegfried: Betrieblicher Umweltschutz. Analyse und Handlungsempfehlungen, Düsseldorf 1999; Löwisch, Manfred und Rieble, Volker: Tarifvertragsgesetz. Kommentar, 4. Aufl., München 2017; Möllers, Christoph und 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); Reichel, Michael E. und Meyer, Cedric C.: Betrieblicher Umweltschutz als Schnittstelle zwischen Arbeitsrecht und Umweltrecht, RdA 2003, 101 – 106; Richardi, Reinhard (Hrsg.), Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung. Kommentar, bearbeitet von Richardi, Thüsing, Annuß, Maschmann, Picker und Forst, 17. Aufl., München 2022 (Zitierweise: Richardi/Bearbeiter); Roth, Karin: Betriebsökologie, AiB 1991, 173 – 178; Schaub, Günter (Begr.): Arbeitsrechts-Handbuch. Bearbeitet von Ahrendt, Koch, Linck, Rinck, Treber und Vogelsang, 19. Aufl., München 2021 (Zitierweise: Schaub/Bearbeiter); Schlacke, Sabine: Umweltrecht, 8. Aufl., Baden-Baden 2021; Schneider, Georg und Müller, Thomas: Der nächste Schritt der CSR-Berichterstattung in der EU: Entwurf für die neue Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), KONZERN 2021, 365 – 371; Schwammborn, Joachim und Tannen, Helmut (Hrsg.), Auf dem Weg in die Welt, in der wir leben möchten. Umwelt- und Technologiepolitik, gesellschaftliche Kontrolle und Recht, Köln 1989; Sinder, Rike: Anthropozänes Verfassungsrecht als Antwort auf den anthropogenen Klimawandel, JZ 2021, 1078 – 1087; Spindler, Gerald: Unternehmensinteresse als Leitlinie des Vorstandshandelns – Berücksichtigung von Arbeitnehmerinteressen und Shareholder Value, Gutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2008; Stiftung Arbeit und Umwelt der IGBCE: Die Umsetzung der Berichtspflichten zu nichtfinanziellen Belangen – Handlungshilfe für Arbeitnehmervertretungen, Hannover 2020; Teichert, Volker und 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; Weller, Marc-Philippe und Benz, Nina: Corporate Governance und Klimaschutz, ZGR 2022, 563 – 601; 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)



