

Klimawandel – ein Thema für den Betriebsrat?

von Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

Der Klimaschutz ist in deutschen Unternehmen angekommen. Doch wie steht es mit der Einbeziehung der Arbeitnehmerseite? Hat sie ausreichende Möglichkeiten, sich zu artikulieren und nützliche Vorschläge zu machen, vielleicht sogar bessere Wege aufzuzeigen? Diesen Fragen will der folgende Beitrag nachgehen.

I. Kurze Bestandsaufnahme

Die Non-Profit-Organisation „Carbon Disclosure Project“ (CDP) berichtet, im vergangenen Jahr hätten 69 börsennotierte deutsche Unternehmen 44,4 Mrd. Euro in die Reduzierung ihrer CO₂-Emissionen gesteckt. Mehr als die Hälfte davon ging in Forschung und Entwicklung, etwas weniger als 50 % in CO₂-arme Technologien.¹ Ziel ist es, durch Senkung der Treibhausgase die globale Erderwärmung deutlich unter 2 Grad zu halten – gerechnet vom Beginn der Industrialisierung an. Auch Blackrock, der Welt größter Vermögensverwalter, der über 7 Billionen Dollar verfügt und an allen Dax-Unternehmen beteiligt ist, hat sich der Thematik angenommen: In einem Rundbrief hat er die Unternehmensleitungen zu mehr Einsatz für den Klimawandel aufgefordert. Das Klimarisiko sei auch ein Anlegerrisiko; man werde sich u. a. von Beteiligungen an Kohleproduzenten trennen.² Kritisch vermerkt ein Bericht von CDP: „Bisher ist nicht bekannt, dass Blackrock-Manager ihre ökonomische und politische Macht nutzen, um die Welt zu verbessern.“³ Darum geht es ihnen aber auch jetzt nicht. Vielmehr liegt dem Appell die schlichte Erkenntnis zugrunde, dass Überschwemmungen und andere Naturkatastrophen sowie unbewohnbare Landstriche für die Geschäfte der allermeisten Unternehmen nicht gerade besonders förderlich sind.

Die Diskussion um diese Entwicklungen und Appelle hat bisher die Stellung der Arbeitnehmervertreter nicht zum Thema gemacht. Könnten sie nicht dafür sorgen, dass gemachte Versprechen konsequenter eingelöst und vielleicht sogar übertroffen werden? Sind nicht auch die Belegschaften an einem wirksamen Umweltschutz interessiert? Könnte es nicht

¹ https://bizz-energy.com/europaeische_konzerne_investieren_124_milliarden_co2_verringerung (abgerufen am 2.3.2020)

² <https://www.zeit.de/2020/05/blackrock-fondsgesellschaft-usa-klimaschutz-anleger> (abgerufen am 2.3.2020)

³ https://bizz-energy.com/blackrock_fordert_klimaschutz_von_Konzernchefs (abgerufen am 2.3.2020)

im Interesse der Arbeitgeberseite liegen, den Betriebsrat mit ins Boot zu holen? Manche erinnern sich daran, dass schon Ende der 1980-er Jahre in der chemischen Industrie über 30 Betriebsvereinbarungen abgeschlossen wurden, die umweltfreundliches Wirtschaften zum Gegenstand hatten.⁴ Bis 1992 war diese Zahl auf über 50 angestiegen;⁵ im Jahr 1999 erbrachte eine Auswertung insgesamt 63 einschlägige Gesamt- und Einzelbetriebsvereinbarungen. Die Nachwirkungen der Katastrophe von Seveso und die Rheinverschmutzung mögen damals wichtige Auslöser gewesen sein – doch ist der Klimawandel nicht ebenfalls ein immer sichtbarer werdender Mahner?

Im Folgenden soll der rechtliche Rahmen skizziert werden, in dem sich heute Aktivitäten des Betriebsrats bewegen können und häufig auch bewegen müssen. Sie sind durch das Reformgesetz von 2001 in das BetrVG eingefügt worden; vorher existierte der „Umweltschutz“ im Gesetzestext nicht, wohl aber in einigen Ansätzen in der Praxis.⁶

II. Die Förderung des „betrieblichen Umweltschutzes“

1. Die allgemeine Aufgabe

Nach § 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG hat der Betriebsrat u. a. die Aufgabe, Maßnahmen des „betrieblichen Umweltschutzes“ zu fördern. Was man darunter zu verstehen hat, wird in § 89 Abs. 3 BetrVG definiert: Es geht um „alle personellen und organisatorischen Maßnahmen sowie alle die betrieblichen Bauten, Räume, technische Anlagen, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe und Arbeitsplätze betreffenden Maßnahmen.“ Der zweite Teil dieser Beschreibung stimmt weitgehend mit § 90 Abs. 1 BetrVG überein, was gesetzestechnisch von Vorteil ist, aber nicht unbedingt die Verständlichkeit fördert.⁷

⁴ Mitgeteilt bei *Karin Roth*, AiB 1991, 175

⁵ *Leitretter*, Betrieblicher Umweltschutz. Analyse und Handlungsempfehlungen, 1999, S. 15 f., auch zum Folgenden

⁶ Näher *Kohte*, FS Däubler (1999), S. 639 ff.

⁷ *Konzen* (RdA 2001, 76, 89) spricht von „unbeholfener Legaldefinition“.

2. Definition des „betrieblichen Umweltschutzes“

Die in § 89 Abs. 3 BetrVG gegebene Definition gilt nicht nur für das dort vorgesehene Beratungsrecht, sondern für das ganze Gesetz. Insoweit besteht Übereinstimmung.⁸ Von „betrieblichem“ Umweltschutz kann dann die Rede sein, wenn es sich um Einwirkungen auf die Umwelt handelt, die vom Betrieb ausgehen,⁹ wenn ein funktionaler Bezug zum Betrieb besteht.¹⁰ Im Einzelfall kann es auch um den Schutz von Umweltgütern gehen, die im (z. B. landwirtschaftlichen) Betrieb vorhanden sind,¹¹ doch kommt dem im Rahmen der Auseinandersetzung mit dem Klimawandel keine besondere Bedeutung zu. Der Bezug muss zum „Betrieb“ bestehen, nicht zum Einzelarbeitsverhältnis; letzteres ist möglich, aber nicht Voraussetzung.¹² Wann die „Umwelt“ betroffen ist, kann im Einzelfall zweifelhaft sein; in der Literatur wird insoweit auf Definitionen verwiesen, die in einem Professorenentwurf und in einem Kommissionsentwurf eines Umweltgesetzbuchs enthalten sind.¹³ Dabei geht es wie in Art. 20a GG und in Art. 37 EU-GRC um den Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen; dass sich die Reduzierung von CO₂-Emissionen und andere Maßnahmen zur Verhinderung der Erderwärmung in diesem Rahmen bewegen, wird von niemandem bezweifelt. Insoweit kann an dieser Stelle eine nähere Eingrenzung unterbleiben.

Dem Betriebsrat kommt seiner allgemeinen Aufgabenstellung nach kein generelles umweltpolitisches Mandat zu; außerbetriebliche Vorgänge wie umweltschädliches Verhalten von Konkurrenzunternehmen liegen außerhalb seines gesetzlichen Zuständigkeitsbereichs.¹⁴ Insoweit steht den einzelnen Betriebsratsmitgliedern aber das Grundrecht der Meinungsfreiheit nach Art. 5 Abs. 1 GG zu. Auch kommt in Betracht, dass sie sich im Rahmen ihrer gewerkschaftlichen Betätigung zu allgemeinen Umweltfragen äußern, was nach § 74 Abs. 3 BetrVG nicht mit ihrer Rolle als Betriebsrat kollidiert.

Im Jahre 2003 wurde die Erwartung ausgesprochen, die Arbeitsgerichte würden den „betrieblichen Umweltschutz“ im Einzelnen auslegen und seinen Inhalt bestimmen.¹⁵ Dazu

⁸ DKW-Buschmann, 17. Aufl. 2020, § 89 Rn. 59; Fitting, 29. Aufl. 2018, § 89 Rn. 8; GK-BetrVG-Gutzeit, 11. Aufl. 2018, § 89 Rn. 27; Reichel/Meyer, RdA 2003, 101, 102; Wiese, BB 2002, 677.

⁹ DKW-Buschmann, § 89 Rn. 59; Hanau, RdA 2001, 65, 73.

¹⁰ Fitting, § 89 Rn. 8.

¹¹ Konzen, RdA 2001, 76, 89; Reichel/Meyer, RdA 2003, 101, 103.

¹² DKW-Buschmann § 89 Rn. 59; Reichel/Meyer, RdA 2003, 101, 104.

¹³ DKW-Buschmann, § 89 Rn. 60; Fitting, § 89 Rn. 9.

¹⁴ DKW-Buschmann, § 89 Rn. 61; Hanau, RdA 2001, 65, 73.

¹⁵ Reichel/Meyer, RdA 2003, 101, 106.

erhielten sie keine Gelegenheit. In der Literatur werden jedenfalls keine Entscheidungen erwähnt; auch eine Suche bei juris bleibt ergebnislos.

3. Erste Beispiele

Zu der in § 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG als Aufgabe zugewiesenen Förderung des betrieblichen Umweltschutzes wurde eine Reihe von Beispielen entwickelt. Zu nennen ist etwa das vom Arbeitgeber unentgeltlich oder verbilligt abgegebene Job-Ticket, das diejenigen erhalten, die öffentliche Verkehrsmittel statt des eigenen Autos auf dem Weg zur Arbeit benutzen. Dass hierbei der Gleichbehandlungsgrundsatz zu wahren ist, war Gegenstand einer der wenigen „einschlägigen“ Entscheidungen des BAG, die zudem 1999, d. h. vor der Novellierung erging.¹⁶ Ein anderer Beispielsbereich ist das Kantinenessen: Keine Verwendung von Einweggeschirr, Lebensmittel aus ökologischem Anbau, keine Produkte der Massentierhaltung. Auch insoweit kam es ersichtlich nicht zu Kontroversen, die zu einer gerichtlichen Klärung geführt hätten. Erst recht gilt dies für weitergehende Vorschläge wie die Reduzierung von Emissionen und den sparsamen Umgang mit Ressourcen.¹⁷

III. Diskursrechte des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber

1. Beschaffung von Informationen

Der Betriebsrat muss in der Lage sein, über Fragen des betrieblichen Umweltschutzes mit dem Arbeitgeber zu kommunizieren, um so seiner Förderungsaufgabe gerecht zu werden. Elementarste Voraussetzung hierfür sind Informationen, die ihm der Arbeitgeber nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG zu gewähren hat. Nach § 80 Abs. 2 Satz 4 BetrVG kann der Betriebsrat außerdem sachkundige Arbeitnehmer des Betriebes als Auskunftspersonen heranziehen, soweit betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegen stehen. Auch kommt mit Zustimmung des Arbeitgebers die Einschaltung eines Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG in Betracht. Weiter zählen Kenntnisse im betrieblichen Umweltschutz zum erforderlichen Wissen, das Betriebsratsmitglieder nach § 37 Abs. 6 BetrVG erwerben können. Dies gilt jedenfalls dann, wenn ein „konkreter betriebsbezogener Anlass“ besteht, der Betriebsrat beispielsweise eine Initiative zugunsten einer umweltfreundlicheren Arbeitsweise ergreifen möchte: Im Einzelhandelsbetrieb sollen Plastik- durch Papiertüten ersetzt werden, in der Bank

¹⁶ BAG NZA 1999, 474.

¹⁷ Weitere (ältere) Beispiele bei *Trümner*, AiB 1991, 522 ff.

will der Betriebsrat durchsetzen, dass „Umweltverschmutzer“ keine Darlehen mehr erhalten. Wird der Umweltschutz in solcher oder in einer vergleichbaren Weise im Betrieb relevant, können einzelne Betriebsratsmitglieder ein Seminar über betrieblichen Umweltschutz besuchen. Dies ist mittlerweile allgemein anerkannt.¹⁸ Auch der Bezug der Zeitschrift „Arbeit und Ökologie-Briefe“ war aufgrund einer Entscheidung des *LAG Hessen*¹⁹ schon unter dem früheren Recht als erforderliches Sachmittel im Sinne des § 40 BetrVG akzeptiert. Hinzu kommt, dass § 106 Abs. 3 Nr. 5a BetrVG auch „Fragen des betrieblichen Umweltschutzes“ zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten rechnet, über die der Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu informieren ist.

Wie bei anderen Fragen kann sich der Betriebsrat auch selbst einige relevante Informationen verschaffen.²⁰ Im Betrieb Beschäftigte können Anliegen an ihn herantragen, aber oft auch Auskunft geben, was an ihrem Arbeitsplatz oder in dessen Nähe geschieht. Der Betriebsrat kann sich weiter an die „Betriebsbeauftragten“ wenden, die für einzelne Aspekte des Umweltschutzes zuständig sind.²¹ Auch kann er die zuständige Aufsichtsbehörde kontaktieren, die ihm ggf. Auskünfte über das umweltrechtlich Zulässige erteilt.²² Last but not least kann er sich seines Internetzugangs bedienen und so beispielsweise Kenntnis von der freiwillig erstellten „Ökobilanz“ eines andern Unternehmens erhalten. Als Staatsbürger können Betriebsratsmitglieder außerdem von § 4 UIG Gebrauch machen²³ und gegenüber Behörden und anderen mit Umweltschutzaufgaben betrauten Instanzen Zugang zu Umweltinformationen verlangen, ohne dabei ein berechtigtes Interesse oder gar eine eigene Betroffenheit darlegen zu müssen. Weiter lassen sich die Informationsfreiheitsgesetze des Bundes und der Länder auch durch die Mitglieder einer betrieblichen Interessenvertretung nutzen.

¹⁸ So bereits vor der Novellierung 2001 *ArbG Hannover* AiB 1992, 154; *ArbG Wiesbaden* AiB 1991, 540; *Buschmann*, in: Ahrens/Donner/Simon (Hrsg.), Arbeit – Umwelt, Joachim Heilmann zum 60. Geburtstag, 2001, S. 87, 102; *Froschauer*, Arbeitsrecht und Umweltschutz, 1994, S. 193 – 197; ebenso unter Bezugnahme auf die ausdrückliche Aufnahme des Umweltschutzes in den Gesetzestext *Däubler*, Handbuch Schulung und Fortbildung, 5. Aufl. 2004, Rn. 260; *DKW-Wedde*, § 37 Rn. 131; *Fitting*, § 37 Rn. 149; *GK-BetrVG-Weber*, § 37 Rn. 197; *Schaub-Koch*, Arbeitsrechts-Handbuch, 18. Aufl. 2019, § 221 Rn. 36; im Grundsatz auch (wenngleich mit Einschränkungen) *HWGNRH-Glock*, 10. Aufl. 2018, § 37; anders vor der Novellierung *Loritz*, NZA 1993, 2, 8 und *Schiefer*, NZA 1993, 822, 824 unter Bezugnahme auf ein nicht veröffentlichtes Urteil des *ArbG Köln*. Das *BAG* (NZA 1996, 934) hatte lediglich zu entscheiden, ob eine Schulung über betrieblichen Umweltschutz unter § 37 Abs. 7 BetrVG fallen kann und hat die Frage für das vor 2001 geltende Recht eindeutig bejaht.

¹⁹ AiB 1991, 335.

²⁰ Grundlegend *DKW-Buschmann*, § 80 Rn. 122 ff.; *Däubler*, Das Arbeitsrecht 1, 16. Aufl. 2006, Rn. 856.

²¹ Näher zu ihnen unten V 3.

²² *Fitting*, § 89 Rn. 12.

²³ Umweltinformationsgesetz in der Fassung vom 27. Oktober 2014, BGBl I S. 1643.

2. Möglichkeiten zum Diskurs

Der Betriebsrat kann unter diesen Umständen wohl vorbereitet in eine Diskussion mit dem Arbeitgeber wie ggf. mit der Belegschaft gehen. Dies betrifft die Monatsgespräche nach § 74 Abs. 1 wie auch auf der anderen Seite die Betriebsversammlungen. Dort muss der Arbeitgeber nach § 43 Abs. 2 Satz 3 BetrVG mindesten einmal im Kalenderjahr u. a. auch über den betrieblichen Umweltschutz berichten, was Anlass für eine eingehende Diskussion sein kann. § 45 Satz 1 BetrVG macht ebenso wie § 74 Abs. 2 Satz 3 BetrVG für „umweltpolitische“ Fragen eine Ausnahme vom betrieblichen „Politikverbot“, soweit der Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betroffen sind.²⁴ Der Betriebsrat kann also in einer Betriebsversammlung auch von sich aus Fragen des betrieblichen Umweltschutzes zum Thema machen. Die Betriebsräteversammlung nach § 53 BetrVG wird im hier interessierenden Zusammenhang wie eine Betriebsversammlung behandelt: Nach § 53 Abs. 2 Nr. 2 hat der Arbeitgeber einen Bericht zu erstatten, der sich auf sämtliche Betriebe des Unternehmens bezieht. § 53 Abs. 3 verweist u. a. auf § 45 BetrVG, so dass auch hier einzelne Betriebsratsmitglieder aktiv werden können.

3. Aktivitäten des Betriebsrats

Der vom Gesetz vorgesehene Diskurs kann dazu führen, dass der Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG Maßnahmen beantragt, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen; dazu könnten beispielsweise zusätzliche Sicherheitsvorkehrungen gegen Schadstoffe gehören. Weiter kann der Betriebsrat Anregungen aus der Belegschaft aufgreifen und sie sich zueigen machen. Durch anschließende Verhandlungen mit dem Arbeitgeber kann er versuchen, ihnen auch in der Praxis etwas Wirkung zu verschaffen (§ 80 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG). Am wichtigsten scheint auf den ersten Blick die in § 88 Nr. 1a BetrVG ausdrücklich erwähnte Möglichkeit, mit dem Arbeitgeber freiwillige Betriebsvereinbarungen über „Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes“ abzuschließen. Es ist jedoch nicht erkennbar, ob und inwieweit davon in der jüngeren Vergangenheit Gebrauch gemacht wurde. Unter den von der Hans-Böckler-Stiftung gesammelten und ins Netz gestellten Betriebsvereinbarungen ist der Umweltschutz nicht vertreten.²⁵ Auch sind keine gerichtlichen Auseinandersetzungen um die Gültigkeit oder den Inhalt solcher Betriebsvereinbarungen bekannt geworden.

²⁴ Die unterschiedliche Formulierung gegenüber § 89 Abs. 3 BetrVG ist ohne sachliche Bedeutung: GK-BetrVG-Gutzeit, § 89 Rn. 27.

²⁵ Suche unter www.boeckler.de (2.3.2020)

Es liegt nahe, die Ursache für die (vermutlich) geringe Ausschöpfung der Diskursrechte darin zu sehen, dass der Diskurs ein höchst einseitiger ist: Die Entscheidungsbefugnis bleibt ungeschmälert beim Arbeitgeber, der Betriebsrat kann nur argumentieren und appellieren, aber keinerlei Kompromisse erzwingen. Dies wirkt entmutigend auch für solche Betriebsratsmitglieder, die dem Umweltschutz im Grundsatz aufgeschlossen gegenüber stehen: Warum ein Seminar besuchen, warum ein eigenes Konzept entwickeln, wenn alles nach ein paar freundlichen Worten wieder unter den Teppich gekehrt wird? Diese Vermutung bedeutet keineswegs, dass die Geschäftsleitungen in der Mehrzahl den Umweltschutz ignorieren oder als lästige Pflichtübung betrachten würden. Nur: Wenn sie aktiv werden, wollen sie sich im Zweifel selbst profilieren, nicht aber ihre Ideen zum gemeinsamen Projekt mit dem Betriebsrat machen. Der Abschluss von über 50 Betriebsvereinbarungen und Gesamtbetriebsvereinbarungen zum Umweltschutz in der chemischen Industrie²⁶ liegt rund 30 Jahre zurück und ist auf spezifische Bedingungen zurückzuführen: Die potentielle Gefährdung der Umwelt ist wegen der Natur der Produktionsprozesse für jedermann einsichtig, die langjährige Sozialpartnerschaft mit der Gewerkschaft legt es besonders nahe, die ihr verbundenen Betriebsräte mit ins Boot zu holen. Aktualisierungen der Vereinbarungen und gar Auseinandersetzungen um neue Inhalte sind nirgends dokumentiert. Die durch Sozialpartnervereinbarung 1987 ins Leben gerufene „Gesellschaft zur Information von Betriebsräten über Umweltschutz in der chemischen Industrie“²⁷ erfuhr 2014 eine Neuausrichtung und wurde ab 1.1.2016 als „Sozialpartner-Werkstatt für Innovation und Nachhaltigkeit“ fortgeführt.²⁸ Auch das dürfte dafür sprechen, dass der betriebliche Umwelt- und Klimaschutz eher in den Hintergrund getreten ist.

IV. Zusammenarbeit mit Behörden

Über den bloßen Meinungs austausch könnte die Möglichkeit hinausgehen, mit den für Umweltschutz zuständigen Behörden zusammen zu arbeiten und sie auf Probleme aufmerksam zu machen. Das geltende Recht ist insoweit allerdings durch eine gewisse Zurückhaltung geprägt.

²⁶ *Froschauer* (Fn. 18), S. 204 ff.; *Leittretter* (Fn. 5), S. 15 ff. S. auch oben bei Fn. 4.

²⁷ Abgekürzt: GIBUCI

²⁸ <https://www.chemie-sozialpartner.de/vereinbarungen/umweltschutz-responsible-care-nachhaltigkeit/> (abgerufen am 12.3.2020)

§ 89 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verpflichtet den Betriebsrat, sich für die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung sowie des betrieblichen Umweltschutzes einzusetzen. Nach § 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG muss er bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die zuständigen Behörden „durch Anregung, Beratung und Auskunft“ unterstützen. Der Umweltschutz wird hier anders als in Satz 1 nicht erwähnt. Daraus wird auf der einen Seite die Konsequenz gezogen, wegen des engen Sachzusammenhangs mit dem Arbeitsschutz müsse der Betriebsrat auch die Umweltschutzbehörden unterstützen.²⁹ Auf der anderen Seite wird jedoch betont, dass die Nichterwähnung des betrieblichen Umweltschutzes bewusst erfolgt sei, zumal er im Referentenentwurf noch im Text gestanden habe. Auch dürfe der Betriebsrat nicht in die Position einer „Umweltpolizei“ gedrängt werden, was ihn ggf. in eine schwer lösbare Konfliktlage bringe.³⁰

Die Wahrheit dürfte in der Mitte liegen, wenn man die weiteren Regelungen des § 89 BetrVG betrachtet. § 89 Abs. 2 Satz 1 BetrVG beschränkt sich erneut auf den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung; insoweit sind der Arbeitgeber und die Behörden verpflichtet, den Betriebsrat einzubeziehen. § 89 Abs. 2 Satz 2 BetrVG bezieht sich demgegenüber auf den betrieblichen Umweltschutz, verpflichtet allerdings lediglich den Arbeitgeber (und nicht die Behörden), den Betriebsrat bei allen mit dem betrieblichen Umweltschutz in Zusammenhang stehenden „Besichtigungen und Fragen“ hinzu zu ziehen. Bei den „Besichtigungen“ stellt sich allerdings automatisch ein Kontakt mit der Aufsichtsbehörde her. Der Betriebsrat muss daher berechtigt sein, ihr Fragen zu stellen und – wenn er dies für sinnvoll erachtet – sie auf Missstände im Betrieb hinzuweisen. Eine entsprechende Pflicht lässt sich in der Tat angesichts des Wortlauts der gesetzlichen Regelung nicht begründen. Dass es aber keine „Trennwand“ zwischen dem Betriebsrat und den Umweltschutzbehörden gibt, wird nicht zuletzt daran deutlich, dass dem Betriebsrat nach dem zweiten Halbsatz von § 89 Abs. 2 Satz 2 BetrVG alle den betrieblichen Umweltschutz betreffenden Auflagen und Anordnungen der Behörde mitzuteilen sind. Auch muss der Arbeitgeber nach § 89 Abs. 5 BetrVG dem Betriebsrat die Niederschriften über „Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen“ im Sinne des Abs. 2 Satz 2 übermitteln, damit dieser jeweils auf dem neuesten Stand ist.³¹ Sogar eine direkte Information durch die Behörde wird als zulässig angesehen.³²

²⁹ *Fitting*, § 89 Rn. 16.

³⁰ GK-BetrVG-*Gutzeit* § 89 Rn. 44.

³¹ *Reichel/Meyer* (RdA 2003, 102) betrachten den § 89 Abs. 2 Satz 2 als zentrale Bestimmung.

³² *Fitting*, § 89 Rn. 27.

Faktisch könnte der Kontakt zur Behörde die Verhandlungsposition des Betriebsrats stärken, wenn im Betrieb die eine oder andere „Unregelmäßigkeit“ vorgekommen ist. So wird ihm in der Literatur das Recht eingeräumt, eine Kontrolle des Betriebs bei der Behörde anzuregen, wenn zuvor mit dem Arbeitgeber geführte Gespräche zu keiner Einigung geführt haben.³³ Auch könnte man auf § 5 Nr. 2 GeschGehG verweisen, wonach rechtswidrige Handlungen oder ein sonstiges Fehlverhalten aufgedeckt werden dürfen, wenn die Offenlegung geeignet ist, das „allgemeine öffentliche Interesse“ zu schützen. Könnte es in einer solchen Situation für die Arbeitgeberseite nicht naheliegen, dem Betriebsrat eine seinen Vorstellungen entsprechende Betriebsvereinbarung anzubieten, um den Konflikt „innerbetrieblich“ zu lösen und ihn so zum Stillschweigen zu veranlassen? Im Einzelfall mag es durchaus solche Überlegungen geben, doch kann man sie für den Regelfall nicht unterstellen: Wirkliche „Augenhöhe“ zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber wird auf diesem etwas krummen Wege typischerweise nicht erreicht. Sie sollte auf andere Weise angestrebt werden.

V. Die Nutzung von Mitbestimmungsrechten

1. Der Umwelt- und Klimaschutz als Querschnittsaufgabe

Auch wenn im Gesetzestext kein Mitbestimmungsrecht über Maßnahmen des Umwelt- und Klimaschutzes besteht, hat es dennoch schon vor der Novellierung 2001 Überlegungen gegeben, die existierenden Mitbestimmungsrechte zugunsten des Umweltschutzes wirksam werden zu lassen.³⁴ Dies fand auch – an eher versteckter Stelle – die Zustimmung des BAG: Als dieses über die Frage zu entscheiden hatte, ob Kenntnisse über betrieblichen Umweltschutz „nützlich“ für die Betriebsrattätigkeit im Sinne des § 37 Abs. 7 BetrVG seien, bejahte es dies u. a. mit der Erwägung, angesichts seines Gewichts sei der Umweltschutz auch für die Ausübung der Beteiligungsrechte nach § 87 Abs. 1 BetrVG von Bedeutung und deshalb sei die Nützlichkeit entsprechender Schulungen zu bejahen.³⁵ Umwelt- und Klimaschutz sind für den Betriebsrat schon heute eine „Querschnittsaufgabe“,³⁶ die nicht anders als der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz auch bei der Ausübung von Mitbestimmungsrechten wahrzunehmen ist.

³³ *Fitting*, § 89 Rn. 18.

³⁴ *Däubler*, in: Roth/Sander (Hrsg.), *Ökologische Reform der Unternehmen*, 1992, S. 136, 143 ff.; *Kohte*, FS Däubler, 1999, S. 640; *Trümner*, AiB 1991, 522.

³⁵ *BAG NZA* 1996, 934, 937 re.Sp. unten.

³⁶ Eingehend *Kohte*, *Betrieblicher Umweltschutz nach der BetrVG-Novelle 2001*, 2003.

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

Die praktische Reichweite dessen, was der Betriebsrat auf diesem Wege erreichen kann, ist beschränkt. Die relativ größten Möglichkeiten bietet § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG: Zahlreiche Normen des Umweltschutzes schützen zugleich Leben und Gesundheit der Beschäftigten; Umwelt- und Arbeitsschutz sind mit zwei sich schneidenden Kreisen vergleichbar.³⁷ Am klarsten ist dies im Störfallrecht herausgearbeitet worden.³⁸ Soweit die Störfall-VO³⁹ Spielräume lässt, können diese im Wege der Mitbestimmung ausgefüllt werden. So sieht etwa ihr § 10 Abs. 3 die Erstellung von internen Alarm- und Gefahrenabwehrplänen vor, die an die jeweiligen betrieblichen Verhältnisse angepasst sein müssen. Die in dem betroffenen Betriebsbereich beschäftigten Arbeitnehmer sind vorher anzuhören – so die ausdrückliche Anordnung in § 10 Abs. 3. Dies wäre sinnlos, gäbe es insoweit keine inhaltlichen Spielräume. Die Erschließung des „Gefahrenwissens“ der Beschäftigten ergänzt in nützlicher Weise das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

Die Mitbestimmung über die Verwaltung von Sozialeinrichtungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG kann insbesondere beim Kantinenessen praktische Bedeutung gewinnen. Das vegetarische und das vegane Essen werden in den Speiseplan aufgenommen, Plastikgeschirr und Plastikbesteck sind als „Wegwerfartikel“ tabu. Von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG wird das Job-Ticket erfasst, wobei der finanzielle Gesamtaufwand allein vom Arbeitgeber bestimmt wird. Zielvereinbarungen, die sich in der Höhe der Vergütung niederschlagen und die deshalb unter § 87 Abs. 1 Nr. 10 oder 11 BetrVG fallen,⁴⁰ könnten auch ökologische Ziele zum Gegenstand haben. Ob es dies in der Realität gibt, lässt sich der veröffentlichten juristischen Literatur nicht entnehmen.

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. Die Mitbestimmung bezieht sich allerdings nur auf das Verfahren, nicht auf die Existenz und Höhe einer eventuellen Vergütung, die einzelne Beschäftigte oder Arbeitsgruppen für ihre innovativen Ideen erhalten können. Erst recht hat der Betriebsrat

³⁷ Reichel/Meyer, RdA 2003, 101, 104.

³⁸ Kohte, Störfallrecht und Betriebsverfassung, 2001, S. 9 ff.

³⁹ idF der Bekanntmachung vom 15. März 2017 (BGBl I 483).

⁴⁰ Zur Mitbestimmung bei Zielvereinbarungen s. BAG NZA 2004, 936; dazu Däubler, NZA 2005, 793.

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 zu Tage, und wenn sie es tun, dann stehen einer Realisierung meist (reale oder vermeintliche) hohe Kosten entgegen.

3. Bestellung von Betriebsbeauftragten

Vor der Bestellung eines Immissionsschutzbeauftragten ist der Betriebsrat nach § 55 Abs. 1a BImSchG zu unterrichten. Die Informationspflicht bezieht sich auch auf den abzudeckenden Aufgabenbereich und seine spätere Veränderung; die Abberufung ist gleichfalls einbezogen. Diese Regelung wird in § 58c Abs. 1 BImSchG auf den Störfallbeauftragten erstreckt. § 60 Abs. 3 KrW-/AbfG ordnet dasselbe für den Abfallbeauftragten und § 66 WHG für den Gewässerschutzbeauftragten an. Dieses bloße Unterrichtsrecht wird durch ein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 BetrVG ergänzt, wenn ein im Betrieb beschäftigter Arbeitnehmer mit der Tätigkeit eines solchen Beauftragten betraut wird: Es handelt sich dabei in der Regel um eine Versetzung im Sinne des § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG, da sich das Tätigkeitsfeld des Betroffenen nicht nur ganz vorübergehend erheblich ändert. Von den Zustimmungsverweigerungsgründen nach § 99 Abs. 2 BetrVG kommt allerdings in der Regel nur Nr. 1 in Betracht; der Betriebsrat kann einen Gesetzesverstoß rügen, wenn der Beauftragte nicht die gesetzlich vorgeschriebene Fachkunde und Zuverlässigkeit besitzt. Dies im Einzelnen zu belegen, ist erfahrungsgemäß außerordentlich schwierig. Außerdem greift das Recht aus § 99 BetrVG nicht ein, wenn ein leitender Angestellter unter Beibehaltung seiner bisherigen Funktion zum Beauftragten bestellt oder wenn dessen Aufgabe an einen Externen vergeben wird. Auch insoweit stößt die „Mitbestimmung“ sehr schnell an ihre Grenzen.⁴¹ Gleichzeitig wird jedoch deutlich, dass der Gesetzgeber den betrieblichen Interessenvertretungen durchaus eine breite Zuständigkeit im betrieblichen Umweltschutz einräumen wollte – allerdings auf einem Niveau, auf dem sehr wenig in Bewegung zu bringen ist. Dies wird auch durch die Regeln über das (freiwillige) Umweltmanagementsystem bestätigt.⁴²

⁴¹ Für Erstreckung des § 99 BetrVG auf die Bestellung von Umweltschutzbeauftragten ohne Rücksicht auf deren rechtlichen Status *Kohte*, FS Däubler, S. 639, 652 f.

⁴² *Fitting*, § 89 Rn. 6 f.

VI. Rechtspolitische Überlegungen

1. Schaffung von Mitbestimmungsrechten durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag?

Die Beteiligung des Betriebsrats am betrieblichen Umwelt- und Klimaschutz tritt auf der Stelle. Auch die vor langer Zeit abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen in der chemischen Industrie enthielten nur Mitwirkungs-, kein Mitentscheidungsrechte.⁴³ Dies liegt jedenfalls heute nicht mehr an rechtlichen Hindernissen, da die Befugnisse des Betriebsrats auch durch Betriebsvereinbarung erweitert werden können.⁴⁴ Das trifft insbesondere für die ausdrücklich in § 88 BetrVG genannten Materien zu. Dasselbe gilt für einen Tarifvertrag, der nach der Rechtsprechung des BAG die Mitbestimmung auch auf Einstellungen⁴⁵ und Kündigungen⁴⁶ sowie auf die Dauer der Arbeitszeit⁴⁷ erstrecken kann. Im Tätigkeitsbereich „betrieblicher Umweltschutz“ des Betriebsrats muss daher gleichfalls eine Erweiterung durch Tarifvertrag möglich sein.⁴⁸

Der Weg über freiwillige Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge ist selten gangbar, wenn es um die Schaffung von Mitbestimmungsrechten geht. Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung kann vom Arbeitgeber mit einem schlichten „Nein“ verhindert werden; ein Tarifvertrag würde auf erhebliche Widerstände stoßen, die nur durch Arbeitsniederlegungen zu überwinden wären. Dieses Mittel hier einzusetzen, ist bisher nicht erwogen worden. Eine Intervention des Gesetzgebers liegt näher.

2. Gesetzgeberische Initiativen

Vor längerer Zeit gab es Vorstellungen, den gesetzlichen Katalog der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats um den „betrieblichen Umweltschutz“ zu erweitern. Eine entsprechende Regelung enthielt der Gesetzentwurf der SPD-Fraktion „zum Ausbau und zur Änderung der

⁴³ Zu ihren Inhalten im Einzelnen *Froschauer* (Fn. 17), S. 206 ff.; *Leitretter* (Fn. 5), S. 19 ff.

⁴⁴ *BAG NZA* 2010, 112; *BAG NZA* 2017, 194.

⁴⁵ *BAG AP* Nr. 53 zu § 99 BetrVG 1972 (bezogen auf einen Tendenzbetrieb).

⁴⁶ *BAG NZA* 2001, 271, bestätigt durch *BAG NZA* 2009, 915.

⁴⁷ *BAG AP* Nr. 23 zu § 77 BetrVG 1972.

⁴⁸ Ebenso *Heuschmid/Klein*, in: Däubler (Hrsg.), Kommentar zum TVG, 4. Aufl. 2016, § 1 Rn. 867; *Wankel/Schoof*, in: Berg/Kocher/Schumann (Hrsg.), TVG und Arbeitskampfrecht, 5. Aufl. 2015, § 1 TVG Rn. 221; differenzierend *Rieble*, *ZTR* 2000, 1, 9, der Tarifverträge ablehnt, aber schuldrechtliche Verpflichtungen zulassen will.

betrieblichen Mitbestimmung“ (Betriebsverfassungsgesetz 1988) vom 28.9.1988,⁴⁹ wo in § 87a Abs. 1 Nr. 11 „Maßnahmen, die dem betrieblichen Umweltschutz dienen,“ der Mitbestimmung des Betriebsrats unterworfen wurden. Der Entwurf der GRÜNEN vom 11.5.1989 zu einem „Betriebsverfassungsgesetz 1989“⁵⁰ nahm ebenfalls „Maßnahmen des Umweltschutzes“ einschließlich Einzelmaßnahmen, die – und sei es auch nur mittelbar – dem Umweltschutz dienen, in den Katalog der mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten auf (§ 94 Abs. 1 Nr. 10 des Entwurfs). Die beiden Entwürfen beigefügten Begründungen enthielten zwar eingehende Aussagen zum Arbeitsschutz, der in denselben Bestimmungen geregelt werden sollte, jedoch keine Aussagen zum Umweltschutz. Auch der DGB-Entwurf von 1988 wollte die Mitbestimmung auf „Maßnahmen des Umweltschutzes“ erstrecken.⁵¹ Dabei dürfte allerdings in allen Fällen der betriebliche Umweltschutz gemeint gewesen sein.

3. Unzulässiger Eingriff in die unternehmerische Freiheit?

Zum betrieblichen Umweltschutz gehören nicht nur die Produktionsverfahren, sondern auch die Produkte selbst. Mitbestimmung kann also bedeuten, dass im Ergebnis Produkte mit viel CO₂-Ausstoß durch solche mit wenig CO₂-Ausstoß ersetzt werden.⁵² Inhaltlich ist daher die unternehmerische Entscheidungsfreiheit betroffen. Damit ist keineswegs eine besonders ungewöhnliche Folge von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats angesprochen: Die Mitbestimmung über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG kann dazu führen, dass die Betriebsnutzungszeiten beschränkt werden und damit die unternehmerische Entscheidungsfreiheit in einem wichtigen Bereich mit einer Grenze versehen wird. Ende der 1970-er Jahre hatte in einem konkreten Fall aus dem Einzelhandel eine Einigungsstelle mit Mehrheit entschieden, dass die Arbeitszeit zwingend um 18 Uhr ende und am Samstag überhaupt nicht gearbeitet werden dürfe. Auf Anfechtung des Arbeitgebers hin entschied das *BAG*, zwar sei die unternehmerische Freiheit betroffen, doch sei sie von vorne herein durch die Mitbestimmungsrechte nach dem BetrVG beschränkt.⁵³ Der Spruch der Einigungsstelle sei daher nicht zu beanstanden. Das Bundesverfassungsgericht wies die dagegen erhobene Verfassungsbeschwerde zurück.⁵⁴ Bei dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats handle es sich um eine Regelung der Berufsausübung für den Arbeitgeber. Die Berufsfreiheit des Art. 12 Abs. 1 GG verlange nicht, dass die betriebliche Mitbestimmung die

⁴⁹ BT-Drucksache 11/2995

⁵⁰ BT-Drucksache 11/4525

⁵¹ Wiedergegeben bei *Froschauer* (Fn. 18), S. 226 f.

⁵² *Kohte* (Fn. 36) spricht insoweit von „marktbezogenem Umweltschutz“.

⁵³ *BAG AP* Nr. 8 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit.

⁵⁴ *BVerfG*, NZA 1986, 199.

unternehmerische Entscheidungsfreiheit unberührt lasse. Auch die Eigentumsgarantie des Art. 14 Abs. 1 GG sei nicht verletzt, da sie nur Rechtspositionen erfasse, die einem einzelnen Rechtssubjekt bereits zugeordnet seien. Hier gehe es aber (nur) um die Eröffnung von Chancen und Verdienstmöglichkeiten, was ausschließlich in den Schutzbereich des Art. 12 Abs. 1 GG falle.

Die Erstreckung der Mitbestimmung auf den betrieblichen Umweltschutz enthält im Vergleich zu der vom BVerfG entschiedenen Konstellation eher weniger weit gehende Eingriffe. Zunächst ist der allgemeine Rahmen in Erinnerung zu rufen: Nicht anders als bei der Arbeitszeit geht es nicht um ein Vetorecht, sondern um ein Verfahren, das den Betriebsrat zum gleichberechtigten Partner macht und im Konfliktsfalle die Einigungsstelle entscheiden lässt. Diese hat ihrerseits ein gebundenes Mandat, weil sie nach § 76 Abs. 5 Satz 3 BetrVG ihre Beschlüsse „unter angemessener Berücksichtigung der Belange des Betriebs und der betroffenen Arbeitnehmer“ nach billigem Ermessen zu treffen hat. Dies bedeutet zugleich, dass dem Unternehmen keine wirtschaftlich unzumutbaren Belastungen auferlegt werden dürfen. Im vorliegenden Zusammenhang kommt hinzu, dass es sich um ein auf einen bestimmten Zweck hin ausgerichtetes Mitbestimmungsrecht handelt: Eine Arbeitgeberentscheidung kann auch unter Wahrung des § 76 Abs. 5 Satz 3 BetrVG nicht einfach durch eine abweichende Entscheidung der Einigungsstelle ersetzt werden. Vielmehr geht es allein darum, einen wirksameren Weg hin zu mehr Umwelt- und Klimaschutz zu finden.

4. Betriebsrat im Schlepptau des Arbeitgebers?

Ein solches Mitbestimmungsrecht lässt sich weiter mit dem ganz anders gearteten Argument kritisieren, Arbeitgeber und Betriebsrat würden ja doch an einem Strang ziehen. Schließlich gebe es genügend Fälle, in denen beispielsweise Betriebsräte aus Atomkraftwerken zusammen mit ihren Arbeitgebern für die Kernkraft demonstriert hatten.⁵⁵ Eine solche Interessenidentität ist insbesondere dann gegeben, wenn Arbeitsplätze auf dem Spiel stehen. Daraus muss man die Konsequenz ziehen, dass die betriebliche Mitbestimmung keineswegs generell geeignet ist, den Staat von seinen Pflichten zugunsten des Umwelt- und Klimaschutzes zu entlasten; sie bleiben ungeschmälert erhalten.⁵⁶ Eine „Deregulierung“

⁵⁵ Beispiele bei *Buschmann* (Fn. 18), S. 87, 89 f.

⁵⁶ Zu den Hindernissen, die der Umweltschutz zu überwinden hat, s. *Däubler*, in: Schwammhorn/Tannen (Hrsg.), *Auf dem Weg in die Welt, in der wir leben möchten*, 1989, S. 112 ff.

zugunsten „sozialer Selbstverwaltung“ kann nicht in Betracht kommen.⁵⁷ Die Mitbestimmung ist aber überall da von Nutzen, wo keine Gefährdung der Arbeitsplätze in Rede steht, wo es effektiv nur darum geht, die besten Wege zu mehr Umwelt- und Klimaschutz zu finden. Dies ist die Regel, nicht etwa die Ausnahme; zahlreiche Aktivitäten in der Praxis belegen dies.⁵⁸ Warum sollte das Produktions- und das Gefahrenwissen der Beschäftigten nicht auf dem Wege über den Betriebsrat in die gemeinsame Suche nach der besten Lösung einbezogen werden? Dies könnte man zusätzlich erleichtern, indem man dem Einzelnen ausdrücklich ein Vorschlagsrecht einräumt.⁵⁹

VII. Fazit

Die Reform von 2001 hat den Umwelt- und Klimaschutz explizit zu einer Aufgabe des Betriebsrats gemacht. Die eingeräumten Diskursrechte haben wenig Wirksamkeit entfaltet. Dies lässt sich am ehesten damit erklären, dass Initiativen des Betriebsrats unterbleiben, weil ihnen aus der Erfahrung heraus keine Erfolgsaussichten beigemessen werden. Die Einräumung von Mitbestimmungsrechten würde an diesem Zustand Entscheidendes ändern und das Produktions- und Gefahrenwissen der Beschäftigten für den Umwelt- und Klimaschutz nutzbar machen. Legt man die Rechtsprechung des BVerfG und des BAG zugrunde, steht dem auch nicht die unternehmerische Freiheit entgegen.

⁵⁷ Insoweit gilt dasselbe wie in Bezug auf die Vorstellung, sich partiell nicht mehr auf Umweltrecht, sondern auf moralische Grundsätze zu verlassen, die einer Umweltzerstörung entgegen stehen würden (dazu *Lübbe-Wolff*, *Recht und Moral im Umweltschutz*, 1999).

⁵⁸ Kurze Zusammenfassung bei *Buschmann* (Fn. 19), S. 87, 92.

⁵⁹ Dafür bereits *Konzen*, RdA 2001, 76, 89.