

Arbeitsrecht im Betrieb



aib-web.de

44. JAHRGANG
ISSN 01741225
D 3591

11 | 2023

AiB | FACHZEITSCHRIFT FÜR DEN BETRIEBSRAT



ÖKOLOGISCHER WANDEL

Einsatz für den Klimaschutz im Betrieb

AKTUELLES *Nerf-Gun-Schlachten – wann Betriebsräte mitbestimmen*

GRUNDLAGEN *Vier-Tage-Woche und worauf zu achten ist*

RECHTSPRECHUNG *Kündigung wegen Äußerung in privater Chat-Gruppe*



Kann der Betriebsrat für mehr Klimaschutz sorgen?

MITBESTIMMEN *Der Betriebsrat kann Umweltschutz nach dem Gesetz in vielfältiger Weise fördern. Ein stumpfes Schwert, da ihm hier nur Informations- und Beratungsrechte zur Verfügung stehen. Wie steht es mit den scharfen Schwertern des § 87 Abs. 1 BetrVG? Lassen sich diese – klug eingesetzt – nutzen?*

VON WOLFGANG DÄUBLER

Seit 2001 findet sich der Begriff »Umweltschutz« an verschiedenen Stellen im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). So hat etwa der Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG die Aufgabe, Maßnahmen des »betrieblichen Umweltschutzes« zu fördern. Das ist beifallswert, aber von geringer Tragweite: Für die Umsetzung stehen dem Betriebsrat nur Informations- und Beratungsrechte zur Verfügung. Macht der Arbeitgeber nicht freiwillig mit, verschwindet auch das beste Konzept im Papierkorb. Die Geschäftsleitung wird sich für das Interesse und das Engagement bedanken und gleichzeitig betonen, dass für eine Realisierung leider keine Finanzmittel zur Verfügung stünden. Es stellt sich deshalb die Frage, ob man auf Mitbestimmungsrechte zurückgreifen kann, die eigentlich einen anderen Gegenstand haben: Lässt sich vielleicht die Mitbestimmung über Verbesserungsvorschläge nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG dafür verwenden, dass auch gute Ideen zu mehr Klimaschutz Beachtung finden? Ein bedauerndes »Nein« der Geschäftsleitung wäre hier nicht das Ende des Verfahrens; die Angelegenheit könnte in der Einigungsstelle fortgesetzt werden. Und außerdem: Viele Großunternehmen sind zu einer sogenannten nichtfinanziellen Berichterstattung verpflichtet. Hinter diesem spröden Ausdruck verbirgt sich eine Rechenschaftspflicht auch darüber, welche Maßnahmen zugunsten des Umwelt- und Klimaschutz-

zes ergriffen wurden – häufig unter dem Begriff der Nachhaltigkeit zusammengefasst. Müssten also gute Vorschläge des Betriebsrats nicht auf Arbeitgeberseite offene Ohren finden? Meist wollen sich die Verantwortlichen nur selbst in gutes Licht stellen, aber wenn man sich auf ein Mitbestimmungsrecht stützen kann, ist das eben anders.¹

Anwendungsfälle aus dem Bereich des § 87 Abs. 1 BetrVG

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

Gesundheitsschutz

Ein Rückgriff auf § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG kann besonders nahe liegen. Zahlreiche Normen des Umweltrechts schützen zugleich Leben und Gesundheit von Beschäftigten; Umwelt- und Arbeitsschutz sind mit zwei

DARUM GEHT ES

1. Seit 2001 findet sich der Begriff »Umweltschutz« an verschiedenen Stellen im BetrVG.
2. Der Betriebsrat kann aber auch auf Mitbestimmungsrechte zurückgreifen, die eigentlich einen ganz anderen Gegenstand haben.
3. Auch Wirtschaftsausschüsse sind gut beraten, wenn auch sie sich intensiv darum kümmern, welche Maßnahmen beim betrieblichen Umweltschutz geplant werden.

¹ Für ein generelles Mitbestimmungsrecht im Klima- und Umweltschutz Däubler/Berger, AIB 1/2022 S. 30 im Anschluss an den DGB-Entwurf eines neuen BetrVG.

Das mitbestimmte »betriebliche Vorschlagswesen« kann zahlreiche Maßnahmen umfassen, die dem Klima- und Umweltschutz dienen.



sich schneidenden Kreisen vergleichbar. Bedeutsam sind z.B. Vorschriften der Störfallverordnung.² In ihrem § 10 ist die Erstellung von Alarm- und Gefahrenabwehrplänen vorgeschrieben, wobei § 10 Abs. 3 Satz 1 bestimmt: »Vor der Erstellung der internen Alarm- und Gefahrenabwehrpläne hat der Betreiber die Beschäftigten des Betriebsbereichs über die vorgesehenen Inhalte zu unterrichten und hierzu anzuhören.«

Dahinter steht die berechtigte Vorstellung, das Gefahrenwissen der Beschäftigten bei der Aufstellung des Plans 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.³

Verwaltung von Sozialeinrichtungen

Die Mitbestimmung über die Verwaltung von Sozialeinrichtungen 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 § 87 Abs. Nr. 8 BetrVG mitbestimmen kann.⁴ Was die Nutzung einer betrieblichen Parkmöglichkeit angeht, so gäbe es die Möglichkeit, je nach Größe des Fahr-

zeugs zu differenzieren und beispielsweise nur E-Fahrzeugen und relativ kleinen Autos eine unentgeltliche Parkmöglichkeit zu gewähren, während andere einen gewissen Betrag bezahlen müssten.⁵

Entgeltfragen

Im Rahmen der betrieblichen Lohngestaltung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG kann der Betriebsrat darauf hinwirken, dass vom Arbeitgeber gewährte Fahrtkostenzuschüsse in erster Linie für ein verbilligtes »Job-Ticket« für den öffentlichen Personennahverkehr verwendet werden. Dabei ist allerdings für diejenigen eine Ausnahme zu machen, die wegen einer schlechten Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel mit dem Auto zur Arbeit kommen müssen. Hier kommt ggf. ein Zuschuss an Fahrgemeinschaften in Betracht.⁶ 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 für geringen Energieverbrauch, geringe Abfälle und für Vorschläge zur Vermeidung von Störfällen. Hier darf der Betriebsrat über die Einzelheiten mitbestimmen,⁷ könnte aber nicht etwa die Höhe

Erfolgreich gegen Kündigungen



Däubler / Deinert (Hrsg.)

KSchR – Kündigungsschutzrecht

Kommentar für die Praxis
12., aktualisierte Auflage
2024. Ca. 2.400 Seiten, gebunden
inklusive Zugang zur Online-Ausgabe
Subskriptionspreis bis drei Monate nach
Erscheinen: ca. € 198,- | Danach: ca. € 248,-
ISBN 978-3-7663-7299-4
Erscheint November 2023

bund-shop.de/7299



service@bund-shop.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

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

3 HaKo-Kohte, 6. Aufl. 2022, § 87 Rn. 91.

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

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

6 Kohte, FS Däubler, S. 639, 640.

7 Froschauer, Arbeitsrecht und Umweltschutz, 1994, S. 174.

8 Nachweise bei Däubler NZA 2005, 793, 795 f.; vgl. auch BAG 21.10.2003 NZA 2004, 936.

der Prämie beeinflussen oder gar im Wege des Initiativrechts den Arbeitgeber zur Einführung einer solchen zusätzlichen Sozialleistung zwingen. Soweit Dienstwagen auch privat genutzt werden dürfen, liegt eine Entgeltform vor, über deren Ausgestaltung der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmen darf. So kann er etwa die Forderung erheben, dass bestehende Dieselaautos 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,⁸ 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.

Verbesserungsvorschläge

Das der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG unterliegende »betriebliche Vorschlagswesen« kann zahlreiche Maßnahmen zum Gegenstand haben, die dem Klima- und Umweltschutz dienen: geringerer Ressourcenverbrauch, weniger Abfall, geringere Emissionen durch Verbesserung der Filteranlagen – um nur einige wichtige Anwendungsfälle zu nennen. Waren die Verbesserungsvorschläge im Betrieb bisher auf bestimmte Bereiche beschränkt, zu denen der Umweltschutz nicht gehörte, so kann eine Erweiterung verlangt werden. Die Mitbestimmung bezieht sich allerdings nur auf das Verfahren als solches, nicht auf die Existenz und Höhe einer eventuellen Vergütung, die einzelne Beschäftigte oder Arbeitsgruppen für ihre innovativen Ideen erhalten können. Erst recht hat der Betriebsrat keine Möglichkeit, die Umsetzung eines Vorschlags zu beeinflussen oder gar zu erzwingen. Natürlich stellt sich kein vernünftiger Arbeitgeber quer, wenn eine Beschäftigtengruppe 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.

Weiterbildung und Betriebsänderungen

Umwelt- und Klimaschutz können auch bei der betrieblichen Weiterbildung nach §§ 96 bis 98 BetrVG sowie bei geplanten Betriebsänderungen eine Rolle spielen. Im Rahmen des Interessenausgleichs sind alle Möglichkeiten eines sozial verträglichen Wandels zu prüfen. Beeindruckendes praktisches Anschauungsmaterial bietet die Transformation bei den Automobilzulieferern, wo die Umstellung auf E-Mobilität zahlreiche Arbeitsplätze in Gefahr bringt.⁹ In der Regel geht es bei den Verhandlungen darum, die Folgen einer Umstellung der Produktion in erträglichen Grenzen zu halten; der Übergang zu anderen Produkten oder einem anderen Herstellungsverfahren ist in aller Regel schon beschlossene Sache.

Weitergehende Möglichkeiten

Umwelt- und Klimaschutz spielen heute für die Unternehmenspolitik eine große Rolle.¹⁰ Die Entscheidungsträger in der Direktionsetage gehen davon aus, dass »Umweltfreundlichkeit« deutliche Vorteile auf dem Kapitalmarkt bringt, weil solchen Unternehmen bessere Zukunftschancen als anderen eingeräumt werden. »Ecological Social Governance« – abgekürzt ESG – spielt daher heute bei Managerschulungen eine zentrale Rolle. Insbesondere Wirtschaftsausschüsse sind gut beraten, wenn auch sie sich intensiv darum kümmern, welche Maßnahmen hier geplant werden. Auch könnte und sollte es der Betriebsrat als seine Aufgabe sehen, die Umsetzung einmal gefasster und meist sehr positiver Beschlüsse zu überprüfen: Für die Unternehmensleitungen ist die Versuchung groß, mit schönen Deklarationen einen guten Ruf zu erwerben, in der Praxis aber so gut wie gar nichts zu ändern. Hier sollte sich eine aktive Interessenvertretung nachhaltig zu Wort melden. ◀



Dr. Wolfgang Däubler, Professor für Deutsches und Europäisches Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht an der Universität Bremen. www.daeubler.de

Zum Schwerpunkt der AiB 11/2023 empfiehlt Euch die AiB-Redaktion diese Seminare in 2024:

ver.di b+b GmbH Workers for Future: Grundlagenseminar zum betrieblichen Umweltschutz

5. – 9.2. Berlin
1. – 5.7. Mosbach
4. – 8.11. Walsrode
Weitere Infos/Termine:
▶ www.verdi-bub.de/1073

DGB Bildungswerk Bund Nachhaltigkeit und Klimaschutz

Mitbestimmung für ein zukunftsgerechtes Unternehmen nutzen
26. – 28.2. Hamburg
7. – 9.10. Hamburg
Weitere Infos/Termine:
▶ <https://www.dgb-bildungswerk.de/seminar/18133617>

IG BCE BWS GmbH Nachhaltiges Wirtschaften Präsenzseminar: Betriebsräte vor ökologischen und sozialen Herausforderungen

1. – 4.9. Haltern am See
Konferenz Nachhaltiges Wirtschaften
Fachtagung ohne Seminargebühren
5. – 6.9. Haltern am See
▶ <https://www.igbce-bws.de/>

⁹ Dazu Köhlinger (Hrsg.), *Solidarisch in die Offensive*, Hamburg 2022; Däubler, *Präventive Krisenbewältigung – das Beispiel ZF*, AiB 5/2019, S. 34 – 36.

¹⁰ Einzelheiten bei Däubler, *Klimaschutz und Arbeitsrecht*, HSI-Schriftenreihe Bd. 49, 2023, § 4.