

Klimaschutz als Chance

von Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Universität Bremen

Deutschland agiert derzeit im Krisenmodus. Die negativen Meldungen überwiegen bei weitem: Krieg in der Ukraine, in Nahost und im Jemen. Die Energiepreise sind so hoch, dass Unternehmen abwandern. Der Klimaschutz wird immer dringender, doch gleichzeitig fehlen die Mittel für wirksame Maßnahmen. Die Infrastruktur erweist sich als marode, weil zwanzig Jahre lang kaum investiert wurde. Züge haben Verspätung oder fallen aus. Die Bauern protestieren so massiv wie nie, weil sie durch Wegfall staatlicher Leistungen nicht mehr rentabel wirtschaften können. Und wen wundert es: Große Teil der Bevölkerung sind frustriert und viele Mitbürger wenden sich rechten Populisten zu.

Es ist hier nicht der Ort, nach Schuldigen zu suchen. Auch wenn dies schwerfällt, weil man nicht den Eindruck hat, dass uns in den letzten zwanzig bis dreißig Jahren Personen mit Weitblick regiert haben. Probleme kündigen sich an und tauchen nicht erst auf, wenn von höchster Stelle eine „Zeitenwende“ verkündet wird.

Manchmal helfen fernöstliche Weisheiten weiter. Das chinesische Zeichen für „Krise“ setzt sich aus zwei Teilen zusammen: Der eine Teil steht für „Niedergang“, der andere für „Chance“. Der Niedergang wird bei uns jeden Tag in den Medien beschrieben. Ich will stattdessen versuchen, eine Chance zu behandeln, die sich insbesondere für Gewerkschaften und Betriebsräte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz auftut.

Die zwei verschiedenen Welten

Umwelt- und Klimaschützer scheinen einer anderen Welt als aktive Gewerkschafter anzugehören. Denkt man an Fridays for Future, sind dort ersichtlich Schüler und Studenten aktiv, während die jüngere Generation in den Gewerkschaften sehr viel schwächer vertreten ist. In der Umweltbewegung gibt es viele informelle Hierarchien; wichtig ist, wer sich durch Sachkunde, Engagement und rhetorisches Auftreten auszeichnet. Die Gewerkschaft ist als fest gefügte Organisation aufgebaut, mit

Vorständen und Abteilungsleitern, mit Zuständigkeiten und Beschlüssen, die für alle verbindlich sind. Es ist möglich, aber keineswegs generell gesichert, dass Personen mit Sachkunde, Engagement und rhetorischem Geschick in führende Positionen kommen. Die Unterschiede sind also recht gewichtig. Dennoch bestehen Gemeinsamkeiten:

Gleiche Interessen und unterschiedliche Betroffenheit beim Klimaschutz

Die Erhaltung unserer Lebensgrundlagen betrifft alle, egal ob sie zur „Letzten Generation“, zur GDL oder zur CDU gehören. Sie betrifft auch die Unternehmer und ihre Verbände und damit die eigentlichen Machtzentren in unserer Gesellschaft. Wenn ganze Landstriche unbewohnbar werden, lassen sich keine Geschäfte mehr machen. Und auch Parlament und Regierung haben nicht mehr viel zu entscheiden, wenn es nur noch ums Überleben angesichts einer wachsenden Zahl von Tornados und Überschwemmungen geht.

Diese gemeinsamen Interessen haben bisher leider nicht zu einem Ziehen am selben Strang geführt. Die Maßnahmen, die zugunsten eines besseren Klimaschutzes getroffen werden, wirken sehr ungleich. Wird das Benzin deutlich teurer, können diejenigen nicht auf öffentliche Verkehrsmittel umsteigen, die gar nicht an den ÖPNV angebunden sind. Wer sich kein neues Auto leisten kann, bleibt Zuschauer beim Übergang zur E-Mobilität. Wer eine neue Heizung braucht, weil sich die alte nicht mehr reparieren lässt, muss viel Geld aufwenden, was trotz staatlicher Unterstützung bei weitem nicht jedem möglich ist. Die sozial Schwachen werden durch mehr Klimaschutz häufig in unzumutbarer Weise benachteiligt.

Hier muss die Gewerkschaft eingreifen und Korrekturen verlangen. Dabei darf es aber nicht bei verbalen Bekundungen bleiben: Was den Bauern möglich ist, sollten auch Gewerkschaften bewerkstelligen können. Der Grundsatz „Die schärfste politische Waffe der Gewerkschaft ist die Presseerklärung“ sollte endlich aufgegeben werden. Je mehr sich eine Organisation für die Interessen ihrer Mitglieder und der Allgemeinheit einsetzt, umso mehr findet sie Zuspruch. Den enormen Mitgliederzuwachs, den Ver.di in den letzten eineinhalb Jahren gegen alle sonstigen Tendenzen in der Gesellschaft erreicht hat, kann als Beispiel dienen. Wenn eine

Gewerkschaft nicht nur schöne Worte verbreitet, sondern Taten folgen lässt, wird sie attraktiv und gewinnt zahlreiche neue Mitglieder. Diese Chance sollte man nutzen.

Unternehmer als Klimaschützer?

Ein weiteres Feld liegt bisher ebenfalls am Rande. Schaut man sich die Angebote für Managerschulungen an, so tauchen überall die drei Buchstaben „ESG“ auf. Sie stehen für Ecologic Social Governance, also für eine ökologische und soziale Unternehmensführung. Zahlreiche Unternehmen verfolgen eine Politik der „Klimafreundlichkeit“, was durch verschiedene rechtliche Maßnahmen nahegelegt wird. Ab einer gewissen Größe müssen Unternehmen in ihrem Jahresabschluss berichten, welche Maßnahmen sie zugunsten des Umwelt- und Klimaschutzes ergriffen haben. Wenn sie nichts unternommen haben, ist dies zwar kein Verstoß gegen geltendes Recht, aber es schadet ihrem Image. Dies allein wäre hinzunehmen, doch steht dahinter eine bedrohliche wirtschaftliche Konsequenz: Der Kapitalmarkt bewertet jene Unternehmen höher, die sich um konsequenten Klimaschutz bemühen. Dahinter steht die Erwägung, dass in näherer oder fernerer Zukunft entsprechende Verhaltensweisen durch Gesetz vorgeschrieben werden könnten – wer sie schon heute praktiziert, wird keine Umstellungsschwierigkeiten und deshalb keine besonderen wirtschaftlichen Belastungen haben. Die wirtschaftliche Grundlage ist „gesünder“ als bei einem Konkurrenten, der – zugespitzt formuliert - eines Tages seinen ganzen Maschinenpark austauschen muss.

Diese spezifische Interessenlage hat nun dazu geführt, dass die Unternehmen insoweit ihr Verhalten geändert haben, als sie Erklärungen, Deklarationen, Verhaltensrichtlinien oder Ähnliches verkünden, um ihre umweltfreundliche Ausrichtung deutlich zu machen. Mit diesen neuen Grundsätzen hat die Arbeitnehmerseite meist weniger zu tun – die Offenheit und Modernität des Unternehmens soll nicht ihr (Mit-)Verdienst sein, sondern allein auf das Konto der Arbeitgeberseite gehen. Dennoch kann und soll sich der Wirtschaftsausschuss nach § 106 Abs. 3 Nr. 5a BetrVG um den betrieblichen Umweltschutz kümmern, also auch alle die Maßnahmen mit der Unternehmensleitung diskutieren, die Gegenstand von ESG und unternehmerischer Verlautbarungen sind. Darüber ist dem Betriebsrat zu berichten, der über weitergehende oder alternative Maßnahmen beraten kann.

Gewisse Erfahrungen sprechen dafür, dass wohlklingende unternehmerische Bekundungen und die Realität im Betrieb nicht übereinstimmen müssen – um es vorsichtig-diplomatisch auszudrücken. Auch hier besteht eine wichtige Chance: Der Betriebsrat kann genauso wie die Gewerkschaft darüber wachen, ob sich die Realität an die Verlautbarungen annähert oder ob diese nur auf dem Papier stehen.

Handlungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung

Angesichts der Bedeutung des Umwelt- und Klimaschutzes für die meisten Unternehmen hat die Arbeitnehmerseite ein Faustpfand: Wird ihrem Verlangen, die Umsetzung des Verlautbarten zu kontrollieren, nicht Rechnung getragen, kann sie dies öffentlich bekannt machen. Dies wird sinnvollerweise nicht in der Weise geschehen, dass der Betriebsrat Journalisten zu einer Pressekonferenz einlädt und dann über das „heuchlerische Verhalten“ des Arbeitgeberunternehmens herzieht. Vielmehr geht es allein darum, Fakten zu benennen, die entsprechende Rückschlüsse zulassen. Diese Fakten kann man dann vertrauenswürdigen Journalisten mitteilen, die bekanntermaßen ihre Quellen nicht nennen müssen (und auch nicht nennen) und die dazu nicht einmal in einem gerichtlichen Verfahren gezwungen werden können. Der Betriebsrat oder sein Vorsitzender ist also recht sicher, nicht plötzlich als „Nestbeschmutzer“ dazustehen. Andere mögen sich sozialer Medien bedienen und dort unter Pseudonym schreiben.

Dies alles ist kein „freundliches“ Verhalten und verstößt gegen die informellen Regeln, die es in den allermeisten Betrieben gibt. Dennoch ist die Möglichkeit, solche Maßnahmen ergreifen zu können, durchaus etwas wert. Keine vernünftige Unternehmensleitung wird es nämlich in Kauf nehmen, dass es tatsächlich zu solchen Anschuldigungen kommt. Ist sie gut beraten, wird sie Entgegenkommen zeigen und den Betriebsrat in alle Vorgänge einbeziehen. Man kann z. B. einen paritätisch besetzten Klimaschutzausschuss einrichten, die über alle getroffenen Maßnahmen informiert wird und neue diskutiert. Dies setzt im Übrigen voraus, dass sich der Betriebsrat sachkundig macht, dass er z. B. Seminare nach § 37 Abs. 6 BetrVG besucht, wo es um Umwelt- und Klimaschutz geht. Einen „betrieblichen Anlass“, der wahrscheinlich von den Gerichten verlangt würde, könnte man unschwer

darlegen. Weiter kann man versuchen, sich nach § 80 Abs. 3 BetrVG der Hilfe eines externen Sachverständigen zu bedienen, den es nicht nur bei technischen Fragen oder der Einführung von Systemen Künstlicher Intelligenz, sondern auch im vorliegenden Zusammenhang gibt. Das mag ungewohnt klingen, doch sollte man da und dort auch mal Neuland betreten, zumal man mit eher aufgeschlossenen Richtern rechnen kann.

Durch Aktivitäten in diesem Sektor können Arbeitnehmervertreter gegenüber den Belegschaften deutlich machen, dass sie sich effektiv für Klimaschutz und damit für die Beschäftigten und ihre Familien einsetzen. Dies schafft Akzeptanz und Vertrauen und stärkt so die Stellung der Interessenvertretung auch bei anderen kontroversen Fragen.

Rückgriff auf die traditionellen Instrumente?

Der Kampf gegen die soziale Schlagseite von Maßnahmen des Klimaschutzes und für eine Realisierung der unternehmerischen Klimaschutzziele sollten heute im Vordergrund stehen. Das schließt nicht aus, auf die Beteiligungsrechte zurückzugreifen, die das BetrVG gewährt. Dabei hat die Reform 2001 im Prinzip nur Informations- und Beratungsrechte beim betrieblichen Umweltschutz gebracht, diesen allerdings relativ weit in dem Sinne definiert, dass er alle Fragen der vom Betrieb ausgehenden Umweltbelastungen erfasst. Beratungsrechte sind von Nutzen, wenn es um die Kontrolle der Umsetzung von „Selbstverpflichtungen“ wie der Deklarationen usw. geht, bringen aber außerhalb dieses Bereichs für sich allein wenig Mehrwert.

Anders verhält es sich mit den Mitbestimmungsrechten nach § 87 Abs. 1 BetrVG. Sie erwähnen zwar den Umwelt- und Klimaschutz nicht, aber niemand verbietet den Betriebsparteien, bei der Ausübung ihrer Rechte den Klimaschutz in den Mittelpunkt zu stellen. Wird beispielsweise im Betrieb eine Pauschale für die Fahrt zum Arbeitsplatz bezahlt, so kann der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG über die Ausgestaltung mitbestimmen und z. B. dafür sorgen, dass nur die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel „subventioniert“ wird, dass aber auch diejenigen nicht ausgeschlossen werden, die wegen schlechter Verbindungen weiter auf das Auto

angewiesen sind. Ein weiteres Beispiel ist die Sozialeinrichtung „Kantine“, die unter § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG fällt. Auch hier kann der Betriebsrat die Ausgestaltung mitbestimmen, etwa dafür sorgen, dass zusätzlich vegetarisches und veganes Essen angeboten oder dass kein Fleisch aus Massentierhaltung verwendet wird. Auch kann man dafür sorgen, dass keine Einwegflaschen mehr verwendet werden und dass es kein Plastikbesteck gibt, das nach Gebrauch in den Abfall wandert.

Von sehr viel grundsätzlicherer Bedeutung ist die Beachtung solcher Vorschriften, die zugleich die Umwelt wie die Beschäftigten schützen. Ein Beispiel hierfür ist die Störfall-Verordnung, die insbesondere Chemieunfälle verhindern soll. Sie schreibt vor, dass ein Alarm- und Notfallplan aufgestellt wird, der auf möglichen Gefahrenpotentialen aufbaut. Sie sieht in ihrem § 10 vor, dass die in den fraglichen Bereichen Beschäftigten angehört werden, bevor der Plan beschlossen wird. Dies klingt eher bescheiden, hat aber den fundamentalen Vorteil, dass das „Gefahrenwissen“ der Arbeitnehmer den Entscheidungsinstanzen zur Kenntnis gebracht wird. Dies soll und wird die Qualität der ergriffenen Maßnahmen entscheidend verbessern.

Was im Störfallrecht vorgeschrieben ist, kann genauso in anderen Bereichen praktiziert werden. Wer in einer Hierarchie relativ weit oben steht, hat nicht notwendigerweise das Wissen, das man für eine wirksame Bekämpfung des CO₂-Ausstoßes oder anderer schädlicher Einwirkungen auf die Umwelt benötigt. Ein guter Betriebsrat sollte sich hier wie auch in anderen Fällen darum kümmern, dass das Wissen der „Basis“ bekannt gemacht und anerkannt wird, und dass es nicht nur in Ausnahmesituationen oder per Zufall den höheren Instanzen bekannt wird. Das erinnert an den alten Spruch: „Wenn Siemens wüsste, was Siemens alles weiß, dann wäre Siemens unschlagbar.“

Vielleicht sollte man gerade im Klimaschutz „unschlagbar“ werden.

