綠色轉型之促進—勞工代表在德國之角色*

Promoting the Green Transition – The Role of Workers' Representatives in Germany

*德國哥廷根大學 Dr. Rüdiger Krause 教授

目錄

A. 導論.....2
B. 勞工代表在綠色轉型中的理念與策略.....3
C. 透過工會活動（trade union activities）實現的勞工參與.....7
D. 透過員工代表會的勞工參與.....13
E. 監事會（supervisory board）中的員工代表.....19
F. 結論.....20
參考文獻.....21

* 本文收錄本書第四章（§4）：Hugo Sinzheimer Institute for Labour and Social Security Law (HSI) of the Hans-Böckler-Foundation, & Deinert, O. (Ed.). (2025). *Green transition and the role of workers' representatives* (HSI Working Paper No. 22). Hugo Sinzheimer Institute. https://www.hugo-sinzheimer-institut.de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009200，原文為英文，中文由邱羽凡(國立陽明交通大學科技法律學院副教授)與林冠良(國立政治大學法研所勞動法與社會法組碩士班)所譯。

A. 導論

人為造成的氣候變遷無可否認是 21 世紀最緊迫的挑戰之一而需為有效的因應，以避免全球性的「溫室效應」（greenhouse effect'）致生如熱浪、乾旱及洪水等極端天候事件[1]。

近年來，政策制定者與立法者愈來愈重視對於經濟為去碳化（decarbonize）的需求，為自工業革命以來最重大的經濟轉型。在全球層面上，2015 年於 COP 21 通過的巴黎協定（Paris Agreement），已由聯合國 198 個成員國中的 195 國批准[2]，這些國家負責全球溫室氣體排放的 98%[3]；該協定依照永續發展目標，將氣候保護設定為第十三個目標（SDG 13）[4]，要求將全球平均氣溫的升幅控制在較工業化前水準高出 2 度 C 以內，並應努力把溫度升幅限制在較工業化前的水準高出 1.5 C 以內。在歐洲層面，歐盟不僅在 2016 年加入巴黎協定[5]，而且在 2019 年隨著「歐洲綠色新政」（European Green Deal）推動之後[6]，於 2021 年通過了歐洲氣候法（European Climate Law） 作為對所有成員國具有約束力且可直接適用的聯盟法，規定至 2050 年達成氣候中和，並要求 2030 年相較於 1990 年水準的淨溫室氣體排放，至少減少 55%[7]。最後，在德國層面，2016 年的氣候行動計畫（Climate Action Plan）設定了政策方向，使德國於 2050 年大致達成溫室氣體中

---

[1] For a comprehensive account of the scientific facts, see Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC),Climate Change 2021: The Physical Science Basis, 2021. See also United Nations Environment Programme(UNEP), Making Peace with Nature, 2021, describing the ecological crisis as threefold emergencies (climate,biodiversity and pollution).

[2] See United Nations, Treaty Series, Vol. 3156, 79.

[3] However, in January 2025, US President Donald Trump issued an executive order declaring the withdrawal of the US, responsible for around 13% of global greenhouse gas emissions, from the Paris Agreement, cf.
https://www.whitehouse.gov/presidential-actions/2025/01/putting-america-first-in-international-environmentalagreements/ (last accessed 20.7.2025).

[4] A/RES/70/1.

[5] Council Decision (EU) 2016/1841, OJ EU 2016, No. L 282, p. 1.

[6] COM(2019) 640 final; for an analysis of the European Green Deal, see Fetting, The European Green Deal, 2020; see recently also the 'Clean Industrial Deal: A joint roadmap for competitiveness and decarbonisation',COM(2025) 85 final.

[7] Regulation (EU) 2021/1119, OJ EU 2021, No. L 243, p. 1. For more details, see *Schlacke/Köster/Thierjung*,Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht (EuZW) 2021, 621 et seq.

和[8]。相應地，2019 年的德國「聯邦氣候保護法」[9]（Federal Climate Protection Act）將氣候保護目標具體化到具有約束力的法律框架中，包含對於具體的時限與受影響的部門的規範[10]。

在上述國際、歐洲與德國政策與法規的背景下，本文嘗試分析於德國邁向氣候中和的綠色轉型中，勞工代表（workers' representatives）所扮演的角色。依據德國雙軌制（dual model）的勞資關係模式，這意味著一方面要檢視的對象為以會員為基礎的工會，有關工會的理念、策略與制度框架，另一方面也要檢視以員益為基礎的員工代表會（staff-based works councils ），包含在大型企業中的監事會（supervisory boards）中的員工代表。

B. 勞工代表在綠色轉型中的理念與策略

要理解德國員工代表在綠色轉型中的角色，首先需要掌握「公正轉型」（just transition）的概念，以及工會在「工作—環境關係」（work-environment nexus）上的可能策略。自 2010 年代以來，這些議題一直是國際激烈辯論的主題[11]。

---

[8] Available at: https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Industrie/klimaschutzplan-2050.pdf (last
accessed 20.7.2025).

[9] Federal Law Gazette (Bundesgesetzblatt = BGBl.) I 2019 p. 2513 (with subsequent adjustments in 2021,BGBl. I 2021 p. 3905, and 2024, BGBl. I 2024 no. 235 p. 1.

[10] See also the German Federal Government's Climate Action Programme 2023, available at: https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Downloads/klimaschutz/20231004-klimaschutzprogramm-der bundesregierung.pdf (last accessed 20.7.2025).

[11] Cf. UNEP, Labour and the Environment: A Natural Synergy, 2007; UNEP/ILO/IOE/ITUC, Green Jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world, 2008; ILO/UNEP, Working towards sustainable development: Opportunities for decent work and social inclusion in a green economy, 2012; Räthzel/Stevis/Uzzell (eds.), The Palgrave Handbook of Environmental Labour Studies, 2021; Räthzel/Uzzell, Global Environment Change 21 (2011), 1215 et seq.; Räthzel/Uzzell (eds.), Trade Unions in the Green Economy: Working for the Environment, 2013; see also the special issues: Comparative Labor Law & Policy Journal (CLLPJ) 40 (2018) (1) with introduction by Zbyszewska, of Globalizations 15 (2018) (4) with introduction by Stevis/Uzzel/Räthzel; European Journal of Industrial Relations (EJIR) 26 (2020) (4) with introduction by Clarke/Lipsig-Mummé; Journal of Industrial Relations (JIR) 64 (2022) (4) with introduction by Flanagan/Goods; International Journal of Comparative Labour Law & Industrial Relations (IJCLLIR) 39 (2023) (3-4) with introduction by Arabadjieva et al.; special feature: International Labour Review 164 (2025) (1) with introduction by Herzog/Zimmermann; on the German discourse see the recent issue of Industrielle Beziehungen 31 (2024) (1) with introduction by Hossfeld/Kellermann/Kirton-Darling.

「公正轉型」一詞於 1970 年代在美國出現，並於 1990 年代由美國工會人士明確提出，旨在當化學部門有害生產設施關閉時，力求保障勞工權益[12]。全球工會運動立即採納此概念，並將其擴展到整體經濟，目標是克服「就業與環境」之間的兩難困境[13]。工會特別致力於在聯合國層面向落實公正轉型。

在 1997 年京都氣候會議的工會宣言中首次被提及之後，「公正轉型」的概念被納入巴黎協定的序言[14]，並且成為「西里西亞關於團結與公正轉型宣言」（Silesian Declaration on Solidarity and Just Transition）（於 COP24 通過）的一個核心部分[15]。公正轉型（有時稱為「公平轉型（fair transition）」）的概念也被歐盟納入其氣候保護政策[16]。歐盟特別建立了一個「公正轉型機制」，其首要支柱為「公正轉型基金」（'just transition fund），資金為 197 億歐元，並期望動員約 73 億歐元的國家配套資金，總額達 270 億歐元[17]，縱使歐盟尚未建立如歐洲工會聯盟（ETUC）所要求的真正且全面的公正轉型政策框架[18]。此外，國際勞工組織（ILO）自 2008 年起開始推廣公正轉型作為政策制定者的指導方針[19]，並於 2015 年發表其「公正轉型指導綱領」（Guidelines for a just transition），作為公正轉型政策的基準[20]。

然而，「公正轉型」此一概念的確切含義並不容易界定。國際工會聯合會

---

[12] Cf. Mazzocchi, Green Left Review 114 (1993); Stevis/Felli, International Environmental Agreements (Int Environ Agreements) 15 (2015), 29 (32); Vachon in: Räthzel/Stevis/Uzzell (eds.) (fn 11), 105 (107 et seq.). See also Galgóczi, EJIR 26 (2020), 367 (369), with reference to a Canadian pioneer as early as the 1960s ('labour environmentalism').

[13] For this see Räthzel/Uzzell, Global Environment Change 21 (2011), 1215 et seq.

[14] Cf. Paris Agreement (fn 2), Preamble.

[15] Galgóczi, EJIR 26 (2020), 367 (369).

[16] Cf. European Green Deal, COM(2019) 640 final, 15 et seq.; Council Recommendation of 16.6.2022 on ensuring a fair transition towards climate neutrality (2022/C 243/04); see also Council Recommendation of 12.6.2023 on strengthening social dialogue in the European Union (C/2023/1389) (1) (f).

[17] For details, see at: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-greendeal/ finance-and-green-deal/just-transition-mechanism_en (last accessed 20.7.2025).

[18] Cf. ETUC position: A Just Transition Legal Framework to complement the Fit for 55 package, 2021; see also Akgüç/Arabadjieva/Galgóczi, ETUI Policy Brief 2022.06.

[19] UNEP/ILO/IOE/ITUC (fn 11), 27-28, 277 et seq.

[20] ILO, Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all, 2015.

（International Trade Union Confederation, ITUC）提供了以下定義：「公正轉型描述的是朝向低碳與具氣候韌性的經濟轉型，旨在最大化氣候行動收益的同時，將對勞工及其社區的衝擊降到最低。各國需求會有所不同，儘管某些政策必須在任何地方都加以應用。」公正轉型的核心支柱包括創造就業、社會對話、技能發展與社會保障（job creation, social dialogue, skills development and social protection）[21]。政府間氣候變化專門委員會（Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC）以相似方式將公正轉型定義為一套原則、程序與實踐，旨在確保在從高碳到低碳經濟的轉型過程中，無任何人民、勞工、地區、產業、國家或區域被遺漏（left behind）。公正轉型的關鍵原則包括（但不限於）社會對話、創造尊嚴工作、社會保障與工作權利[22]。本質上，從功能的角度來看，該概念代表著**公正的結果（*just outcomes*）**，亦即新的就業與社會格局，以及**公正的程序（*just processes*）**，亦即勞工代表在綠色轉型過程中的積極參與[23]。

值得注意的是，國際勞工組織（ILO）建議不要將社會對話侷限於後續議題（follow-up issues），而應將環境保護議題，尤其是減碳，直接納入團體協約的範疇之中[24]。換言之，工會不僅應處理生態變遷的社會影響，還應自身成為生態變遷的推動者（agents）。這明顯與對勞方積極參與能使生態變遷更為有效的期待相聯繫：一方面，利用員工的知識與技能使特定操作流程能更加友善氣候而環境相容；另一方面，則是對於員工所為必要的變革過程創造更多正當性與社會認同。

然而，對於「公正轉型」以及邁向去碳經濟的轉型過程，各方做法各不相同。雖然多數德國勞工自覺對氣候變遷了解充足，並支持政府採取因應全球暖化的措

---

[21] ITUC, Climate Justice: There are no jobs on an dead planet (2015), 16.

[22] IPCC (fn 1), Annex I, 1806.

[23] Galgóczi, EJIR 26 (2020), 367 (369). For more details, see Novitz in: Davidov/Langille/Lester (eds.), The Oxford Handbook of The Law of Work, 2024, 851 (859 et seq.); comprehensively Doorey, Journal of Environmental Law and Practice 30 (2017), 201 et seq.; Eisenberg, Southern California Law Review 92 (2019), 273 et seq.; Flanagan, IJCLLIR 39 (2023), 393 et seq.; Tomassetti, Industrial Law Journal 52 (2023), 34 et seq.

[24] Cf. ILO, Guidelines (fn 20), no 18 (d): "Social partner should … promote the inclusion of specific environmental provisions through collective bargaining and collective agreements at all levels, … including but not limited to emissions reductions, …". See also UNEP (fn 10), 115 et seq.: "Making the Environment a Focus of Collective Bargaining".

施[25]，在汽車產業中，加入工會的生產勞工有時也會對「過於雄心勃勃」（overly ambitious）的氣候保護目標表現出抗拒[26]。對於工會可能採取的策略[27]，文獻提出了數種分析上的分類：有些作者區分「共同解決方案取向」（shared solution approach）、「差異化責任取向」（differentiated responsibility approach）與「社會生態取向[28]」（social ecological approach）；另一些分析則僅在現行社會經濟體制內的「生態現代化」（socio-economic system）與超越既有體制的「社會生態轉型」（'social ecological transformation）之間做區分[29]；另一種分類則為「綠色成長員工代表會主義」（green growth business unionism',）、「生態社會夥伴工會主義」（eco-social partnership unionism）與「氣候運動工會主義（'climate movement unionism）」[30]。又有些作者將態度區分為「反對」（opposition）、「規避」（hedging）與「支持[31]」（support）；而另一些作者則偏好四分法。在「對抗性」（oppositional）、「反應性」（reactive）、「肯定性」（affirmative）與「轉化性」（transformative）策略之間的區別[32]。

在此背景下，以下評論先討論德國工會所採取的策略，續再討論工會轉向關注員工代表會（works councils）及勞工監事（workers' representatives on supervisory boards）內的制度框架下所採取的策略。在這個脈絡中，在此脈絡下，值得記住的是，德國的體制可被描述為一種「協調型市場經濟」（coordinated market economy）。在這種體制中，工會與員工代表會以及監事會中的員工代表合作，透過自主的集體談判，傳統上對勞動市場的組織、經濟成長利益的分配，以及企業在工廠和公司層級的行為產生強大的影響力[33]。德國的在勞資的衝突關係中，此

---

[25] Schulz/Trappmann, HBS Working Paper No. 308 (2023), 9 et seq.

[26] Cf. Dörre/Liebig/Lucht/Sittel, Berliner Journal für Soziologie 34 (2024), 9 et seq.

[27] See in this context also Snell/Fairbrother, Transfer 16 (2010), 411 et seq.; Sweeney/Treat, Trade Unions and Just Transition. The Search for a Transformative Politics, TUED Working Paper No. 11 (2018).

[28] Stevis/Felli, Int Environ Agreements 15 (2015), 29 (36 et seq.).

[29] Brand/Niedermoser, Journal of Cleaner Production 225 (2019), 173 (176 et seq.).

[30] Trappmann/Eversberg/Schulz, Industrielle Beziehungen 31 (2024), 35 (39).

[31] Thomas/Doerflinger, EJIR 26 (2020), 383 (388 et seq.), following the analysis of possible business strategies by Meckling, Global Environment Politics 15 (2015), 19 et seq.

[32] Kalt, JIR 64 (2022), 499 (502).

[33] Hall/Soskice, Varieties of Capitalism, 2001, 21 et seq.; see also Esping-Andersen, The Three Worlds of Welfare Capitalism, 1990, 27.

一「衝突性夥伴關係」（conflictual partnership）模式在此結合了勞資持續合作的元素[34]。不過，該模式並不適用於整體經濟[35]，而主要適用於關鍵產業（汽車、化工與能源），然由於向碳中和經濟的轉型主要影響這些關鍵部門，綠色轉型對於德國勞資關係具有核心性的影響。

C. 透過工會活動（trade union activities）實現的勞工參與

關於德國工會的立場，必須區分中央層級的德國總工會（German Trade Union Confederation, DGB）以及各產業層級中的產業工會工業（industry trade unions）。德國總工會（DGB）是德國主要的工會聯合會（總計 5,579,000 名會員[36]），並由德國金屬工會（IG Metall2,097,000 名會員）、德國服務業工會（ver.di，1,865,000 名會員）、德國採礦暨化學與能源產業工會（IGBCE，567,000 名會員，以下簡稱 IGBCE 工會）及另外五個較小工會的聯盟組織所組成。德國總工會（DGB）制定德國的工會政策綱領性原則，並且在聯邦層級（federal level）嘗試影響政府的政策，只有各產業工會在各產業部門（at sectoral level）與雇主締結團體協約，但在某些情況下也會在公司層級（company level）與企業締結團體協約。

一般而言，德國各工會早在 1970 年代就開始處理環境保護議題[37]。然而，對德國總工會（DGB）過去三十年的氣候政策──即從仍然有效的 1996 年政策聲明至 2020 年代的工會聯邦大會──進行深入分析後發現，顯示出一種強烈的延續性，即對擊氣候變遷主要被視為國家、企業與工會的共同任務，而並非主要作為集體談判的議題[38]。同時，德國總工會（DGB）強調技術創新與可再生能源的必要性。此外，轉型過程不僅被視為一項生態議題，亦被視為一項社會議題。因此，國家的主要任務是訂定明確的減碳目標與時程表，企業的主要任務是遵守這些目標，而工會的主要任務則是保護勞工免受綠色轉型帶來的負面影響。德國總工會

---

[34] Cf. Müller-Jentsch, Employee Relations 40 (2018), 634 et seq.

[35] Cf. Hohendanner/Kohaut, WSI Mitteilungen 2024, 289 et seq.: Coverage of employees by collective agreements: 51% (West-Germany) and 45% (East-Germany), representation of employees by works councils: 42% (West-Germany) and 37% (East-Germany).

[36] By way of comparison, the total number of people in employment in Germany is 39.07 million.

[37] Cf. Gärtner, Gewerkschaften und Ökologie, 1985; Heine/Mautz, Industriearbeiter contra Umweltschutz?, 1989; generally, on the relationship between the social question and the ecological question Beck, WSIMitteilungen 1990, 750 et seq.

[38] Trappmann/Eversberg/Schulz, Industrielle Beziehungen 31 (2024), 35 (42 et seq.).

（DGB）的做法可被描述為由國家主導下生態現代化與生態社會夥伴關係聯盟主義（as state-driven ecological modernisation and eco-social partnership unionism）。這一策略是肯定性的，因為它不質疑現有社會經濟體系的一般要素、市場的優先地位、財產權以及持續成長的必要性，儘管一些工會人士反思「化石福利國家資本主義」（fossile welfare state capitalism）的終結，並主張徹底改變路徑[39]，德國工會聯盟的官方立場堅稱「關於後成長（post-growth）與去工業化（deindustrialisation）的辯論無濟於事[40]」，換言之，雖然德國總工會（DGB）支持公正轉型的概念，但在某種程度上也支持延續那種「不斷加速的生產體制」（'treadmill of production'），接受資本主義下「有限星球上的無限成長」（infinite growth on a finite planet）的投射。畢竟，這種成長應該是由「綠色凱恩斯主義」所刺激的質性成長。

基本上，產業工會遵循相同的論述，並早已在工會章程中納入對環境保護的承諾[41]，然而實務上卻有顯著差異－以組織為化工、能源產業與礦業勞工的德國採礦暨化學與能源產業工會（IGBCE），依據 Richard Hyman 的類型學，可被歸類為以企業為導向（市場導向）的工會（business-oriented/market-oriented union）[42]，因此，德國採礦暨化學與能源產業工會（IGBCE）以有友善企業的方式定義公正轉型，以強調維持競爭力與獲利能力來促進「就業優先策略」（jobs-first strategy），因此，工會起初為了試圖延緩煤炭退出（delay the coal phase-out）而採取對抗性策略，並將煤炭描述為「能源轉型的重要過渡技術」[43]。在此意義上，極具影響力的工會領袖 Michael Vassiliadis（自 2009 年起任 IGBCE 工會主席，並自 2012 年起亦任全球產業總工會（IndustriAll）的歐洲區會長）在 2011 年表

---

[39] Urban, WSI-Mitteilungen 2022, 337 et seq.; Urban in: Becke/Bleses (eds.), Interdependenzen von Arbeit und Nachhaltigkeit, 2022, 177 et seq.; Urban, Blätter für deutsche und internationale Politik 2024, 94 (100 et seq.).

[40] DGB, Beschlüsse des 22. DGB-Bundeskongresses 2022, 23, available at: https://bundeskongress.dgb.de/antraege (last accessed 20.7.2025).

[41] Cf. Section 2(1) of the statutes of IG Metall: "Protection of the natural environment to safeguard the existence of humanity"; Section 5 no. 2(4) of the statutes of ver.di "Protection of the natural environment"; Section 2 no. 2(2) of the statutes of IGBCE: "Idea of sustainability" "Shaping the social dimension in balance with economy and ecology".

[42] Cf. Hyman, Understanding European Trade Unionism, 2001.

[43] Kalt, JIR 64 (2022), 499 (508); Keil/Kreinin, JIR 64 (2022), 564 (570); Prinz/Pegels, Energy Research & Social Science 41 (2018), 210 (216)

示，煤炭在 2050 年仍將是全球最重要的能源來源，在德國也無法迴避煤炭作為能源來源[44]。與此同時，IGBCE 工會接受政策上的退煤計畫（phase-out plan），並轉向以反應性策略（reactive strategy）為主，著重保護其會員的利益[45]。以製造業（包括汽車與工程產業）勞工為主的德國金屬工會，可被歸類為市場導向與社會導向兼具（mix of market- and society-oriented union）的工會，其整體策略似乎既不積極對抗、也不強推向無碳經濟的轉型，而是採取以新技術（特別是智慧移動 / e-mobility）與再生能源為重點的反應性策略，以爭取為其會員保住盡可能最多的工作。儘管德國金屬工會在言辭有時在激進的生態社會轉型上展現得相當進步，但是實際政策上會考量會員的實質利益，並致力於推動一種綠色的持續增長模式（green treadmill），而不是對這種增長模式本身提出質疑[46]。組織多數公共與服務部門的德國服務業工會（ver.di） 也是一個市場導向與社會導向混合的工會，其立場一般而言與德國金屬工會類似，然因為其會員組成多元且較少依賴大量消耗化石能源的部門，德國服務業工會更能接受環境主義的論述（environmentalism narratives），並較強調向無碳經濟的轉型[47]。

在德國能源轉型的脈絡中，停止使用硬煤（hard coal）與褐煤（lignite）（燃煤發電）（coal-fired power generation）具有重要意義。雖然德國在 2019 年仍是全球第六大碳排放國，但在 2011 年至 2019 年間，燃煤在電力生產中的比重已從 42.72%降至 28.0%[48]。德國政府首次嘗試推行逐步淘汰計畫未能成功，因為在受影響地區爆發了大規模抗議，其中也包括工會的反對[49]，政府嗣於 2018 年啟動了——作為協調型市場經濟模式的體現——「增長、結構轉型與就業委員會」，簡稱「煤炭委員會」（Commission on Growth, Structural Change and Employment; Coal-Commission），該委員會為多方利害關係人之社會對話（multi-stakeholder social dialogue），包含高層工會代表，其目的是就轉型為無碳經濟的組織方式建立廣泛

44 Vassiliadis, WSI Mitteilungen 2011, 369 (369).

45 Kalt, JIR 64 (2022), 499 (508).

46 Keil/Kreinin, JIR 64 (2022), 564 (570-571); Prinz/Pegels, Energy Research & Social Science 41 (2018), 210 (216-217.).

47 Keil/Kreinin, JIR 64 (2022), 564 (570-571); Prinz/Pegels, Energy Research & Social Science 41 (2018), 210 (217).

48 Cf. Kalt, JIR 64 (2022), 499 (506).

49 Kalt, JIR 64 (2022), 499 (506); Prinz/Pegels, Energy Research & Social Science 41 (2018), 210 (217).

的社會共識。在其 2019 年最終報告中[50]，委員會建議全面但緩慢地於 2038 年前逐步淘汰煤炭，而針對德國煤礦地區的結構性變遷，則建議為整個煤礦開採與燃煤發電領域提供充足的資金支持，以便所有員工都能獲得具有前瞻性的工作機會，並具有適當的薪資與工作條件，煤炭委員會特別建議應將這些要點納入契約性協議，並在談判中納入共同決定機構與工會的參與，且相關規定應確立於團體協約之中[51]。

在 2020 年，「煤炭退場法」（Coal Phase-out Act；Kohleausstiegsgesetz）規範德國透過燃煤發電減量與終止的相關事宜[52]，並實施了大多數建議。該策略的一項內容是，讓硬煤燃燒電廠的業者有機會參與招標，若依法律規定提前減少燃煤發電，可獲得財務補償。參與招標程序與存在一項關於提前退出對勞工影響的團體協約[53]，而將招標事項與團體協約連結之目標，是為保障勞工權益，並以社會可接受的方式來安排裁員[54]。隨後不久，德國大型能源公司 RWE 即使用了這個選項，該公司在 1965 至 2023 年間負責了全球 0.38%的溫室氣體排放[55]，其關於煤炭退場的團體協約其中包含了排除裁員的條款、實質提高所謂調整津貼（adjustment allowance）、提供培訓與轉職安置的福利、排除企業年金縮減，以及有關職業訓練與就業的規定[56]。德國服務業工會與其他能源供應公司（Uniper、Onyx、swb）簽訂了類似的團體協約[57]。在此背景中，應該提到 Revierwende 這個礦區轉型計畫，這是德國總工會（DGB）在德國煤礦地區推動公正轉型的一項倡議，它的其中一項措施是設立六個區域辦公室，以促進知識轉移與網絡建構，並提供諮詢與資格培訓[58]。

---

50 Commission on “Growth, Structural Change and Employment”, Final Report, 2019.

51 Final Report (fn 50), 70.

52 BGBl. I 2020 p. 1818. See Michaels/Däuper, Zeitschrift für das gesamte Recht der Energiewirtschaft (EnWZ) 2020, 291 et seq.

53 Cf. Section 12(1) sentence 2 no. 5 Kohleverstromungsbeendigungsgesetz.

54 Cf. Bundestagsdrucksache 19/17342 of 24.2.2000, 115.

55 Cf. https://carbonmajors.org/Entity/RWE-93 (last accessed 20.7.2025).

56 For the situation in Germany, see also Schmidt/Braga, The role of collective bargaining in promoting just transitions, ILO Working Paper 145 (2025), 20 et seq.

57 See:https://ver-und-entsorgung.verdi.de/themen/energiewende/++co++710824e6-e923-11ea-a053-001a4a160119 (last accessed 20.7.2025).

58 For more information, see: https://revierwende.de/ (last accessed 20.7.2025).

作為煤炭退場法規範架構一部分的團體協約闡明，其內容在於確保生態轉型（ecological transformat）的社會可接受性，而非直接處理氣候變遷議題或設定更具雄心的氣候目標。確實，法學者主張團體協約應使符合歐盟企業永續盡職調查義務指令（Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD）第 22 條[59]意義的氣候保護轉型計畫（transition plan for climate protection）具有拘束力，或規定低於法律所設定的排放水準[60]，然而，數十年前一位著名工會領袖曾反對在團體協約中，為排放設定上限，理由是國家不能將環境保護的整體責任轉嫁給團體協約的當事人，而且若基本的環保標準僅適用於受團體協約約束的公司，而公司可藉由避免簽訂團體協約來規避這些規定，這將是荒謬的[61]，在其他國家也可見到類似顧慮，這些國家曾有關於環境與氣候保護的雙邊或三方協議範例[62]。此外，在德國勞動法下目前尚不明確，直接關於氣候保護，並為企業訂定相應要求的團體協約是否合法，因為法院判決尚未最終釐清團體談判自治，是否也延伸至以減少溫室氣體為目的之生產基本組織及所使用技術等問題[63]。

在煤炭退場法之外，還有其他以某種方式處理「綠色議題」的團體協約。一個早期例子是關於專用環保鏈鋸油（chainsaw oils）的協議[64]。然而，自 1980 年代下半葉以來簽訂的團體協約，多數具有環境相關議題者，多涉及建立制度性安排－例如設立環境委員會、任命環境專員（appointment of environmental officers），以及建立員工在發生環境汙染時的申訴程序[65]，至於氣候變遷問題則僅以間接方式

---

[59] Corporate Sustainability Due Diligence Directive (EU) 2024/1760, OJ EU 2024, No. L series of 5.7.2024.

[60] Däubler, Klimaschutz und Arbeitsrecht, 2023, 98 and 102.

[61] Lang in: Roth/Sander (eds.), Ökologische Reform der Unternehmen: Innovationen und Strategien, 1992, 151 (154 et seq.).

[62] See for this Eurofound, Moving with the times: Emerging practices and provisions in collective bargaining, 2022, 17-18.

[63] For a broad understanding Däubler (fn 60), 94 et seq.; for a narrow understanding Rieble, ZTR 2000, 1, 5 et seq., however, arguing for the option of mere agreements (within the limits of competition law).

[64] For more details, see Rieble, Zeitschrift für Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht des öffentlichen Dienstes (ZTR), 2000, 1, 4; Schmidt, WSI-Mitteilungen 1993, 330, 332 et seq.

[65] Kluge/Obst/Schmidt (eds.), Umweltschutz und gewerkschaftliche Interessenvertretung: Beteiligungsrechte, betriebliche Gestaltung und Tarifpolitik, 1993; Lang (fn 61), 151 et seq.; Pickshaus, WSI-Mitteilungen 1991, 188 et seq.; Schmidt, Gewerkschaftliche Monatshefte (GMH) 1989, 672 et seq.; Schneider (ed.), Arbeit und Umwelt: Gewerkschaftliche Umweltpolitik, 1986; see also Heuermann, Gewerkschaftliche Beschlüsse und Publikationen zu Umweltschutz und Ökologie: Eine Bibliographie,

處理。例如，金屬業關於行動工作（mobile work）的團體協約，因有助於減少員工上下班通勤，從而減少溫室氣體排放[66]，但此項協約與荷蘭一項相類似的團體協約不同[67]，此德國團體協約並未包含鼓勵員工在家工作的額外金錢誘因[68]。廣義來說，改善大眾運輸工作者的工作條件，也可視為間接服務於氣候保護的團體協約措施之一。最後，2024 年，德國金屬工會、總員工代表會（general works council）與福斯汽車股份公司，就其德國各廠區達成了一份路線圖協議，內容涉及電動交通（e-mobility）與循環經濟等議題[69]，間接地為環境與氣候帶來益處。

此外，在德國亦有工會與環保運動合作的例子。2019 年， 德國金屬工會與兩個環保團體－德國環境與自然保護協會（BUND, German Association for the Environment and Nature Conservation）及德國自然保護協會（NABU, German Nature Conservation Association）發起「推動氣候與交通轉型的發展」（Shaping the climate and mobility transition）倡議[70]。在某些情況下，工會也與「氣候大罷課」（Fridays for Future）氣候保護運動有所互動。例如德國金屬工會在 2019 年表示支持該運動發起的「氣候罷課[71]」。2020 年，德國服務業工會與 Fridaysfor Future 結盟，主張在地方、區域與全國層級推動更好的公共運輸系統[72]，並在 2023 年共同呼籲全球氣候罷工（global climate strike）[73]。然而，至今尚未出現任何為

1996.

66 Available at: https://www.bw.igm.de/tarife/tarifvertrag.html?id=86699 (last accessed 20.7.2025).

67 Cf. Eurofound, Moving with the times: Emerging practices and provisions in collective bargaining, 2022, 17.

68 The so-called “transformation allowance” (“Transformationsgeld“), which has been part of collective agreements in the metal industry since 2021, could also be mentioned here, even if it is not explicitly geared towards the green transformation, cf. Ulber, Soziales Recht (SR) 2022, 81, 90.

69 For more information see: https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/tarifrunde-volkswagen-2024 (last accessed 20.7.2025).

70 For more information see: ttps://www.igmetall.de/download/20190710_Erkl_rung_BUND_NABU_IGM_ 1bf343a30d004a12002efd0332050 b319657e168.pdf (last accessed 20.7.2025).

71 For more information see: https://www.igmetall. de/download/20190826_20190826_Erkl_rung_FFF_Demo_ 20_09__GfVM_final_ea1179dd0c1173bf313a45b4b 88e27c9ffa3cb5f.pdf (last accessed 20.7.2025).

72 For more information see: https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++e7c87ad6-cc13 -11ea960d-525400940f89 (last accessed 20.7.2025).

73 Available at: https://www.verdi.de/themen/politik-wirtschaft/++co++924118e6-9d39-11eb-84f5-001a4a16012a (last accessed 20.7.2025).

了針對政治層面的生態轉向，或是德國企業內具體的氣候保護措施的「真正」罷工，即實際停工的行動。純粹由法律的角度來看，只有在主要目的是為了透過團體協約改善工作條件，而氣候保護只是附帶效果時，這類罷工在德國勞動法下才可能具備合法性，相反地，如果主要目的就是氣候保護，勞動法院很可能會認定此類行動為違法[74]。

數十年來，化工產業的社會夥伴，即德國採礦暨化學與能源產業工會（IGBCE）與聯邦層級的雇主協會，特別致力於強化員工代表會的培力，早在 1987 年，化學工業中關於環境保護的員工代表資訊協會（Gesellschaft zur Information von Betriebsräten über Umweltschutz in der chemischen Industrie, GIBUCI），即已作為勞雇雙方的共同機構成立，於 2016 年由社會夥伴創新與永續工作坊（for an ecological turnaround at the political level or concrete climate protection measures in companies in Germany, So.WIN）取代，迄 2016 年為止，已有超過 4,000 名員工代表會成員經由這些機構接受環境保護的資訊與培訓[75]。透過此項活動，國採礦暨化學與能源產業工會（IGBCE）再次展現其傾向企業經營取向的一面，採納了管理階層為主導的商業化特質。

D. 透過員工代表會的勞工參與

顯而易見，只有當企業將營運轉向無碳與節約資源的生產模式，綠色轉型才能成功。這也帶出一個問題：員工代表會是否以及如何能為此過程做出貢獻。

依據德國勞動法，員工代表會並無罷工權，其推動綠色轉型的能力在很大程度上取決於德國「員工代表會法」（Betriebsverfassungsgesetz，簡稱「員工代表會法」，*譯者註：台灣多譯為「企業組織法」）所確立的法律框架，員工代表會基於員工代表會法被賦予制度性的權利。早在 1990 年代，一些關注環境保護的員工代表會在缺乏明確法律依據的情況下，也嘗試透過公告、傳單與內部宣傳活動等方式，提高員工對環保議題的意識[76]。自 2001 年改革以來，德國員工代表會法

---

[74] Deviating opinion by Däubler (fn 60), 108. For a detailed analysis of climate related strikes, see Vogt/Subasinghe, CLLPJ 45 (2025), 424 et seq.

[75] For more information see: https://igbce.de/igbce/neue-gemeinsame-einrichtung-der-chemie-sozialpartner-- 23100 (last accessed 20.7.2025).

[76] Cf. Meyer-Fries/Richter/Wildeboer in: Freimann/Hildebrandt (eds.), Praxis der betrieblichen Umweltpolitik – Forschungsergebnisse und Perspektiven, 1995, 211, 217 et seq.; Muscheid,

明確納入多項與所謂「企業內的環境保護」相關的條文[77]。在新規定中，特別是第 80 條第 1 款第 9 項[78]，立法者已明確指出，推動職場的環境保護為員工代表會的原則性任務之一，因而屬於其合法的活動範疇（legitimate field of activity）[79]。員工代表會應成為一個（額外的）「內部環境監督者[80]」，如此一來，可利用公司內部知識與員工對工作場所的實務經驗來促進環境保護，從而達成更有效的措施[81]。

根據德國員工代表會法第 89 條第 3 項所為定義，「事業單位內的環境保護」包括所有人員與組織措施，以及與事業單位之建築、房間、技術設備、工作方法、工作流程與工作場所相關的所有措施，只要其目的在於保護環境。環境（environment）被理解為涵蓋所有生命的自然基礎（土壤、水、空氣等），因此環境保護即是保護這些基礎免受有害影響[82]。然而，由於判決案件量不足，目前尚未有結論性的說明，來界定「事業單位內的環境保護」的概念究竟延伸到何種程度。通常而言，這個術語被理解為所有旨在防止營運條件與流程對環境造成負面影響的措施，以及為了保護企業內現有環境資源免受外部影響的措施[83]。在此脈絡中，「營運」（operation）一詞是以功能性意義來理解[84]，這表示環境所遭受的負面影響究竟發生在公司內部或外部，並不影響其是否屬於該概念的範疇[85]。雖然德國員工代表會法並未明文提及氣候保護，但若企業的排放加劇了氣候危機，氣候保護無疑包含在內[86]。有些作者將企業內的環境保護概念界定得更廣，並與

Umweltschutz und betriebliche Interessenvertretung: Die Rolle der Betriebsräte im ökologischen Modernisierungsprozeß, 1995, 47 et seq.

77 Comprehensive overview by Kohte, Mitbestimmung beim betrieblichen Umweltschutz, 2007.

78 Section 80(1) no. 9 BetrVG imposes works councils as a general duty, to promote … the protection of the environment in the establishment

79 However, as early as 1991, the Regional Labour Court Frankfurt/Main of 21.3.1991 – 12 TaBV 191/90, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 1991, 859, decided that a newsletter on work and ecology ('Arbeit & ÖkologieBriefe') belongs to the material the employer has to provide to the works council.

80 Hoffmann, Bausteine für eine "umweltgerechte Unternehmensführung", 2018, 191.

81 Bundestagsdrucksache 14/5741 of 2.4.2001, 30.

82 Fitting, BetrVG, § 89 marginal no. 9; Reichel/Meyer, Recht der Arbeit (RdA) 2003, 101, 103.

83 Konzen, RdA 2001, 76, 89; see also Fitting, BetrVG, § 89 marginal no. 9.

84 GK-BetrVG/Gutzeit, § 89 marginal no. 33; Wiese, Betriebs-Berater (BB) 2002, 674, 677.

85 Seidel, Arbeit und Recht (AuR) 2024, 109, 110.

86 Cf. Fitting, BetrVG, § 89 marginal no. 9.

行動者相連結，因而包括雇主或員工代表會所採取的一切旨在保護環境的措施[87]。然無論採取狹義或廣義概念，普遍共識是，一般性的（對外）環境保護，即消除或減少與企業營運無關的負面環境影響，並不在其涵蓋範圍之內，立法者無意讓員工代表會成為國家環境保護機關的輔助機構[88]，否則將會導致企業經濟利益（因此也包括就業情況），與一般環境保護利益之間出現無法調和的衝突[89]。因此，員工代表會一般不具備保護環境本身的職權[90]，因而不得利用法律賦予其的人員與物資資源，去追求超出營運場所環境保護範疇之外的環境目標。然而，例如提出推行員工月票（job ticket）以鼓勵員工較常使用大眾運輸系統的建議則是被允許的[91]。

再者，員工代表會明確被要求支持在機構內落實有關環境保護的規定（員工代表會法第 89 條第 1 款第 1 句），這被部分解釋為員工代表會的一項普遍責任，即監督所有源自企業的環境危害[92]。為了提供工會代表會足夠的資訊基礎，雇主必須就公司內所有與環境保護相關的檢查與事務諮詢員工代表會，並且必須立即將主管機關針對企業環境保護所施加的任何條件與給予的指示通知員工代表會。（員工代表會法第 89 條第 2 款第 2 ）。此外，員工代表會依據員工代表會法第 80 條第 2 款具有一般性的資訊知情權（general right to information）[93]，依此規定，雇主必須及時向工會代表會提供充分的資訊，使其能履行法定職責。此外，經員工代表會要求，應隨時允許其查閱為履行職責所需的任何文件。為了增進廠內員工在環保事務上的能力，員工代表也可能有擁有帶薪請假權（paid release），以參加訓練與教育課程，這正如聯邦勞動法院（Bundesarbeitsgericht, BAG）早在

---

[87] Buschmann in: Däubler/Klebe/Wedde (eds.), BetrVG, § 89 marginal no. 61 et seq.; Buschmann in: Ahrens/Donner/Simon (eds.), Arbeit – Umwelt, Festschrift für Joachim Heilmann zum 60. Geburtstag, 2001, 87, 100 et seq.

[88] Bundestagsdrucksache 14/5741 of 2.4.2001, 31.

[89] Bundestagsdrucksache 14/5741 of 2.4.2001, 30. Critical to this argument GK-BetrVG/Gutzeit, § 89 marginal no. 31.

[90] Bundestagsdrucksache 14/5741 of 2.4.2001, 48.

[91] Däubler (fn 60), 50. Practical example for a job-ticket in BAG of 11.8.1998 – 9 AZR 39/97, NZA 1999, 474.

[92] Fitting, BetrVG, § 89 marginal no. 11.

[93] Fitting, BetrVG, § 80 marginal no. 48; Seidel, AuR 2024, 109, 111; deviating opinion by GK-BetrVG/Weber, § 80 marginal no. 59.

1995 年就已裁定的[94]。在 2001 年的修法中，立法機關亦明確納入了透過自願性的廠場協議(voluntary works agreements；*譯者註：德文原文為 Betriebsvereinbarung)，以規範企業內的環境保護議題的可能性（員工代表會法第 88 條第 1a 項）。然而，此類廠場協議的締結無法違背雇主意願而被強制執行，而是完全基於自願性的合作[95]，因此，員工代表會只在廠所內對環境保護事項具有討論的權利，並不具有共同決定的權利。

不過，基於德國員工代表會法第 87 條第 1 項，然而，可以想像的是，可以依據關於營運層級共同決定的核心規定，運用一般性的共同決定權，特別是「基於法律或安全規範所制定的防止職災事故與職業病的安排，以及健康保護措施」（員工代表會法第 87 條第 1 項第 7 款）。職場環境保護（Environmental protection at work）與職業安全衛生（occupational safety and health, OSH）並非完全相同，但在某種程度上存在重疊之處[96]，例如，處理危險物質時，可能會對員工造成風險，同時往往也會對環境造成影響[97]，只要員工代表會對職業安全衛生規定的營運層面實施有發言權，便可在同等地位被納入那些旨在保護環境的措施中。然應強調的是，一般性的環境保護，特別是氣候保護，本身並不屬於共同決定的範疇。相反地，這僅僅是因為職業安全領域中的措施也能同時服務於環境與氣候保護。在涉及形式、架構以及僅限於企業範圍內的社會服務管理時，共同決定權也可能被納入考量（員工代表會法 第 87 條第 1 項第 8 款），也可能產生共同決定權，例如當公司餐廳要求採用環保的餐點與餐具時，即屬於此類情況。同樣可以想像的是，對於與企業內薪酬安排相關的問題，也可能存在共同決定的情形。（員工代表會法第 87 條第 1 項第 10 號），舉例而言，若為鼓勵員工改搭大眾運輸而要為員工推行交通補助票（job ticket），便可能產生此類情形；然而，員工代表會僅能對分配原則表達意見，卻無權決定雇主是否提供此類交通補助票。最後，企業單位內關於建議獎勵制度的原則，亦屬可能考量範圍（員工代表會法第 87 條第

---

[94] Cf. BAG of 11.10.1995 – 7 ABR 42/94, NZA 1996, 934 (937), concerning a training course in terms of § 37(7) BetrVG.

[95] Däubler, NZA 2020, 1155, 1157.

[96] Däubler, NZA 2020, 1155, 1158; Reichel/Meyer, RdA 2003, 101, 104; see also Schottelius/Küpper-Djindjić, BB 1993, 445 et seq.; for a strict separation of environmental protection at work and OSH GK-BetrVG/Gutzeit, § 89 marginal no. 37; Wiese, BB 2002, 674, 678.

[97] Seidel, AuR 2024, 109, 112.

1 項第 12 號），該等制度旨在獎勵員工提出有助於節約資源與減少排放的生產性建議。然而，員工代表會只能規範程序，但不能要求公司一定要導入此類建議制度。員工代表會當然也不能要求雇主採納員工關於環境或氣候保護的建議。相同的原則也適用於透過資訊與通訊技術進行的行動工作之安排（員工代表會法第 87 條第 1 款第 14 項）的安排，因為員工代表會僅對行動辦公（包括在家辦公）之實施方式具有共同決定權，該等工作型態雖可減少交通相關的溫室氣體排放，卻無權要求其一定被引入。

在員勞工數超過一百人的公司中，還設有一個額外的資訊與諮詢機制。在這些公司內，必須設立所謂的經濟委員會（economic committee），其成員由員工代表會任命（員工代表會法第 106 條第 1 項、第 107 條第 1 項及第 2 項），旨在協助員工代表會履行其職務。每月會議中要討論的事項亦包括生產場所的環境保護問題（員工代表會法第 106 條第 3 項第 5a 項[98]）。此機制透過與員工代表在較早階段共同討論並釐清公司政策議題（在更具體的計畫與措施形成之前），有助於強化員工參與的效能，因為具體計畫與措施一旦成形，便會啟動員工代表會的具體參與權利[99]。然而，經濟委員會僅能向雇主提出建議，本身並不具有共同決定權。

此外，自 1970 年代起，各項環境保護法規規定公司必須在不同領域指派環境保護人員。例如，若符合同相關要求，公司必須指派一名排放保護人員[100]、一名水資源保護人員[101]、及一名廢棄物管理人員[102]。這些針對公司內部治理的組織性要求建立在一個概念上：外部治理不足以有效對抗環境風險，必須透過內部治理來促使公司採取環保政策[103]。所有這些規定都要求雇主在任命前，必須將代表

98 Göpfert/Stöckert, NZA 2022, 452, 454-455.

99 Cf. Fitting, BetrVG, § 106 marginal no. 23.

100 Section 53 of the Federal Immission Control Act (Bundesimmissionsschutzgesetz = BImSchG).

101 Section 64 of the Federal Water Act (Wasserhaushaltsgesetz = WHG).

102 Section 59 of the Closed Substance Cycle and Waste Management Act (Kreislaufwirtschaftsgesetz = KrwG).

103 Renken, KJ 1994, 218 et seq., see also comprehensively Spindler, Unternehmensorganisationspflichten – Zivilrechtliche und öffentlich-rechtliche Regelungskonzepte, 2001, 15 et seq.; Springmann, Der Betriebsrat und die Betriebsbeauftragten, 2004; sceptical in regard to the effectiveness of the officers Rehbinder, Jahrbuch für Rechtssoziologie und Rechtstheorie 13 (1988), 109, 117 et seq.; see also Oppermann, WSI-Mitteilungen 1993, 399 et seq.

者及其職務告知工會委員會。對於職責範圍的變動以及解僱亦同[104]。若公司內受僱員工被指派擔任該職務，通常也視為工作調動，因此適用額外的參與程序，工會委員會可基於某些理由對任命提出異議，例如因專業能力不足（員工代表會法第 99 條）。

總結來說，在德國勞動法下，員工代表會在企業內部擁有多種制度性權力，可以影響環境與氣候保護。同時，有關環境與氣候保護的自願性廠場協議，其實際效用則難以評估。在該領域經驗最久者為是化工業，其自 1980 年代末便已有廠場協議存在，這些協議的內容一方面涉及組織性規定，例如設立環境委員會（可有或無雙方平等代表），著重於企業內的環境保護議題，以及對工會成員進行環境保護領域的培訓，以提升其專業知識；另一方面，則引入能在早期就能源節約、減廢、資源回收等主題對員工進行資訊提供與諮詢的程序[105]，類似的廠場協議亦已在其他產業部門簽訂[106]。

然而，工會附屬的漢斯·伯克勒基金會（Hans Böckler Foundation）於 2020 年對關於永續議題的廠場協議所做的一項全面實證研究得出令人警醒的結論[107]。根據該研究，這些協議常常僅停留在口頭表述，通常在永續脈絡中強調經濟目標，並採取一種掩蓋資方與勞方不同利益的和諧路線。在內容上，它們經常處理傳統的安全與健康問題以及資格與職業訓練。與環境保護直接相關的面向在這些協議中較少見[108]。即便觸及此議題，內容通常也僅涉及程序性規定，如向員工告知與設立專門的環境委員會。有關特定環境保護措施的集體規範則屬少見例外。與此同時，另一項實證研究則得出結論：具有根深蒂固的員工參與結構與傳統的公司，較有可能建立一種「參與式現代化管理」模式，使管理階層與工會嘗試共同推動透過企業的生態現代化，從長期保障就業與工作條件的穩定[109]。

為了透過員工代表會參與使企業層級的環境保護更有效，早在 1980 年代末，

---

104 Section 55(1a) BImSchG, Section 60(3) KrwG, Section 66 WHG.

105 Froschauer, Arbeitsrecht und Umweltschutz, 1994, 204 et seq.; Salje, BB 1988, 73, 76-77; Teichert/Küppers, WSI-Mitteilungen 1990, 755 et seq.

106 Cf. Leittretter, Betrieblicher Umweltschutz, 1999, 15 et seq.

107 Haunschild et al., Nachhaltigkeit durch Mitbestimmung, HBS-Study no. 452 (2021).

108 Haunschild et al. (fn 107), 44 et seq.

109 Schoppengerd/Auer/Wissen, WSI Mitteilungen 2025, 81 (85 et seq.).

反對黨派就已提交提案[110]，德國總工會（DGB）亦提出[111]，主張在共同決定事務目錄中，將環境保護措施納入經營事項，總工會就此在 2022 年提出的新版「員工代表會法」草案中，也明確主張共同決定權應適用於適合環境與氣候保護的措施[112]。根據員工代表會法第 87 條的一般原則，這將意味著員工代表會將擁有相應的提案權，而在必要時，由具中立身份的主席主持的內部調解機構將對員工代表會所提出的建議作出裁決。不過，目前尚不確定該改革提案是否會實施。

E. 監事會（supervisory board）中的員工代表

勞工在企業政策中發揮作用的另一個管道，是透過大型德國企業監事會中的共同決定，以更充分地納入對環境與氣候保護的關切。如果公司員工超過 500 人，員工代表則在監事會中有三分之一的席次配額；若公司員工超過 2,000 人，配額甚至達到半數席次[113]。員工代表在公司法上具有與股東代表相同的制度性權利[114]。

監事會的核心任務是監督董事會（德國股份公司法 Aktiengesetz = AktG 第 111 條第 1 項）。此項職責包括監督董事會行為的合法性，例如是否遵守環境與氣候保護法的法律要求，但同時也要參與董事會的策略規劃[115]，這包括了日益增加的永續性議題。為了使監督更有效，根據企業永續發展報告指令（Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD）的實施草案[116]，監事會可以設立專門的監督委員會來監督新的綜合永續報告[117]。然而，該規定預計不會在 2025 年下半年以前生效。因此，依歐盟企業永續盡職調查義務指令的履行義務，也將屬於管理董事會的職責，即依據該指令第 22 條制定一項氣候變遷緩解的轉型計畫[118]。

---

110 Cf. Bundestagsdrucksache 11/4525 of 11.5.1989 (proposal of DIE GRÜNEN), 24: Section 94(1) no. 10 BetrVG-draft; less far Bundestagsdrucksache 11/2995 of 28.9.1988 (proposal of SPD), 24: Section 87a no. 11 BetrVG-draft.

111 Froschauer (fn 105), 222 et seq.

112 Section 87(1) no. 15 BetrVG (DGB-draft).

113 Section 1 et seq. Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG), Section 1 et seq. Mitbestimmungsgesetz (MitbestG).

114 Krause in: Hommelhoff/Hopt/Leyens (eds.) Unternehmensführung durch Vorstand und Aufsichtsrat, 2024, § 24 marginal no. 1 et seq.

115 Winkeljohann in: Hommelhoff/Hopt/Leyens (fn 114), § 25 marginal no. 3 et seq.

116 Corporate Sustainability Reporting Directive (EU) 2022/2464 (CSRD), OJ EU 2022, No. L 322, p. 15.

117 Section 107(3) sentence 2 no. 1 AktG-draft, Bundestagsdrucksache 20/12787 of 9.9.2024, 51.

118 For details, see Kerkemeyer, Der Betrieb (DB) 2025, 609 et seq.; Weller/Schwemmer, Die

因此，該議題將由監事會的監督義務涵蓋，並同時納入監事會中員工代表的職責範圍。事實上，許多德國大型企業的監事會已經成立專門處理環境議題的「永續委員會[119]」，這使員工代表能對充分考量環境與氣候議題的公司政策產生影響。此外，監事會的每一位成員皆有個別向經營階層請求關於公司事務的報告之權利，該報告須以書面轉交監事會，使監事會所有成員擁有同等的資訊水準（AktG§90（3）第 2 句）。如此一來，勞方代表能比股東代表更有效地關注公司的環境永續議題[120]。

由於監事會的議事為機密，因而很難評估共同決定制的實際影響。然而，從實證角度來看，漢斯·伯克勒基金會於 2023 年的一項最新研究得出結論，參與共同決定對於滿足 ESG 標準有正面影響，而且這絕非僅涉及社會面向（'S'），也包含環境面向（'E'[121]）。即使無法完全排除取捨，但很明顯，生態轉型往往能與社會永續並行不悖。

F. 結論

勞工及其代表對於有效轉型為氣候中和與永續經濟至關重要，這是因為成功的綠色轉型需要依賴員工在技術與組織挑戰方面的知識與經驗。此外，轉型過程需要正當性與社會接受度，而這只有在勞工代表被納入時才能得到保障。這一點尤其重要，因為必須反駁一種觀點，即認為對抗氣候變遷只是中產階級的計畫，與普通勞人的實際問題與物質利益相去甚遠。在這方面，勞工的積極參與能夠作為關鍵的催化劑，提高勞動群體對生態轉型必要性的認識，以及對那句簡單真理的理解：「在一個死去的星球上不會有工作」（there are no jobs on a dead planet）[122]」。

在最初對於需要雄心勃勃的氣候保護政策持懷疑態度之後，德國工會如今一

Aktiengesellschaft (AG) 2024, 517 et seq.

[119] Jaspers, AG 2022, 309 et seq.; Lieder/Döhrn, AG 2023, 722 marginal no. 31 et seq.

[120] See in this context also Winzen, DB 1996, 94 et seq.

[121] Scholz, Unternehmensmitbestimmung und die sozialökologische Transformation: Zusammenhang zwischen Mitbestimmungsindex und ESG-Kriterien in börsennotierten Unternehmen, I.M.U. Mitbestimmungsreport no. 79 (2023).

[122] Cf. International Trade Union Confederation (ITUC), Frontlines Briefing – Climate Justice: There are No Jobs on a Dead Planet, 2015.

致接受政治上規定的溫室氣體減排目標，但同時尋求確保勞工的利益獲得充分考量，以保證公正轉型。此外，德國的勞動法與公司法賦予員工代表會與監事會中的勞工代表制度性權利，以影響企業朝向環境與氣候友善政策的作為。儘管如此，團體協約與企業協議未來仍可更積極地被用作工具，不僅用以管理生態變遷的影響，還可用來塑造生態變遷本身——以員工與氣候保護的利益為依歸，從而促成有效且公正的社會生態轉型。

參考文獻

Akgüç, Mehtap/Arabadjieva, Kalina/Galgóczi, Béla, Why the EU`s patchy 'just transition' framework is not up to meeting its climate ambitions, ETUI Policy Brief 2022.06.

Arabadjieva, Kalina/Bugada, Alexis, Chacartegui, Consuelo/Tomassetti, Paolo/Zbyszewska, Ania, The Labour-Environment Nexus - Exploring New Frontiers in Labour Law, International Journal of Comparative Labour Law & Industrial Relations 39 （2023）, 271-280.

Beck, Ulrich, Der ökologische Gesellschaftskonflikt, WSI-Mitteilungen 1990, 750-755.

Brand, Ulrich/Niedermoser, Kathrin, The role of trade unions in socialecological transformation: Overcoming the impasse of the current growth model and teh imperial mode of living, Journal of Cleaner Production 225 （2019）, 173-180.

Buschmann, Rudolf, Umweltschutz als Aufgabe des Betriebsrats, in: Ahrens, Martin/Donner, Hartwig/Simon, Jürgen （eds.）, Arbeit - Umwelt, Festschrift für Joachim Heilmann zum 60. Geburtstag, Baden-Baden 2001, 87-103.

Clarke, Linda/Lipsig-Mummé, Carla, Future conditional: From just transition to radical transformation?, European Journal of Industrial Relations 26 （2020）, 351-366.

Commission on "Growth, Structural Change and Employment", Final Report, 2019, available at: https://www.bmwk.de/Redaktion/EN/Publikationen/commission-on-growth-structural-change-and-employment.pdf? blob=publicationFile&v=1 （last accessed 20.7.2025）.

Däubler, Wolfgang, Klimawandel - Ein Thema für den Betriebsrat?, NZA 2020, 1155-1160.

Däubler, Wolfgang, Klimaschutz und Arbeitsrecht, HSI Publication Series Vol. 49, Frankfurt am Main 2023.

Däubler, Wolfgang/Klebe, Thomas/Wedde, Peter （eds.）, 員工代表會法 Betriebsverfassungsgesetz, 19th ed., Frankfurt am Main 2024.

DGB, Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert, 2022, available at: https://www.boeckler.de/pdf/arbeit und recht dgb 員工代表會法 reformentwurf.pdf（last accessed 20.7.2025）.

DGB, Zukunft gestalten wir, Beschlussunterlagen zum 22. Ordentlichen DGBBundeskongress 8.-12. Mai 2022, Berlin 2022, available at: https://bundeskongress.dgb.de/antraege （last accessed 20.7.2025）.

Doerflinger, Nadja/Thomas, Adrien, Trade union strategies on climate change mitigation: Between opposition, hedging and support, European Journal of Industrial Relations 26（2020）, 383-399.

Dörre, Klaus/Liebig, Steffen/Lucht, Kim/Sittel, Johanna, Klasse gegen Klima? Transformationskonflikte in der Autoindustrie, Berliner Journal für Soziologie 2024, 9-46.

Doorey, David J., Just Transitions Law: Putting Labour Law to Work on Climate Change, Journal of Environmental Law and Practice 30 （2017）, 201-239.

Eisenberg, Ann M., Just Transitions, Southern California Law Review 92 （2019）, 273-329.

Esping-Andersen, Gøsta, The Three Worlds of Welfare Capitalism, Princeton 1990.

Eurofound, Moving with the times: Emerging practices and provisions in collective bargaining, Luxembourg, 2022, available at:

https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/moving-times-emerging-practices-and-provisions-collective-bargaining

（last accessed 20.7.2025）.

Fetting, Constanze, The European Green Deal, ESDN Report, Vienna, 2020, available at:

https://www.esdn.eu/fileadmin/ESDN Reports/ESDN Report 2 2020.pdf （last accessed 20.7.2025）.

Fitting, Karl/Trebinger, Yvonne/Linsenmaier, Wolfgang/Schmidt, Kristina, Betriebsverfassungsgesetz, 32nd ed., Munich 2024.

Flanagan, Frances, Just Cessation, How Might the Climate Imperative to Phase Out Fossil Fuel Extraction Reshape the Concept of Just Transition?, International Journal of Comparative Labour Law & Industrial Relations 39 （2023）, 393-418.

Flanagan, Frances/Goods, Caleb, Climate change and industrial Relations: Reflections on an emergingfield, Journal of Industrial Relations 64 （2022）, 479-498.

Froschauer, Bernd, Arbeitsrecht und Umweltschutz, Frankfurt am Main et al. 1994.

Gärtner, Edgar, Gewerkschaften und Ökologie, Frankfurt am Main 1985.

Göpfert, Burkhard/Stöckert, Susanna, „ESG" （Environmental Social Governance） - ein Thema für die betriebliche Mitbestimmung?, NZA 2022, 452-456.

Hall, Peter/Soskice, David （eds.）, Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage, Oxford 2001.

Haunschild, Axel/Meyer, Rita/Ridder, Hans-Gerd/Clasen, Eva/Krause, Florian/Rempel, Kira, Nachhaltigkeit durch Mitbestimmung, Study der Hans-Böckler-Stiftung, Vol. 452, Düsseldorf 2020, available at:

https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-007995/p study hbs 452.pdf （last accessed 20.7.2025）.

Heine, Hartwig/Mautz, Rüdiger, Industriearbeiter contra Umweltschutz, Frankfurt am Main et al. 1989.

Herzog, Lisa/Zimmermann, Bénédicte, Introduction to the Special Feature “Sustainable work: Exploring the requirements of a socialecological approach to work”, International Labour Review 164 （2025） （1）, 1-5.

Heuermann, Marina, Gewerkschaftliche Beschlüsse und Publikationen zu Umweltschutz und Ökologie, Oldenburg 1996.

Hoffmann, Jan, Bausteine für eine „umweltgerechte Unternehmensführung", Baden-Baden 2018.

Hohendanner, Christian/Kohaut, Susanne, Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2023, WSI Mitteilungen 2024, 289-295.

Hommelhoff, Peter/Hopt, Klaus J./Leyens, Patrick C. （eds.）, Unternehmensführung durch Vorstand und Aufsichtsrat, Munich 2024.

Hossfeld, Heiko/Kellerman, Christian/Kirton-Darling, Judith, Editorial: Pathways of social-ecological transformation for European employment relations, Industrielle Beziehungen 31 （2024）, 5-9.

Hyman, Richard, Understanding European Trade Unionism, London 2001.

Intergovernmental Panel on Climate Change （IPCC）, Climate Change 2021:

The Physical Science Basis, 2021, available at:

https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg1/downloads/report/IPCC AR6 WGI FullRep ort.pdf （last accessed 20.7.2025）.

International Labour Organization （ILO）, Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all, 2015, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed emp/%40e mp

ent/documents/publication/wcms 432859.pdf （last accessed 20.7.2025）.

International Labour Organization（ILO）/United Nations Environment Programme（UNEP）, Working towards sustainable development: Opportunities for decent work and social inclusion in a green economy, 2012, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40 dcomm/ %40publ/documents/publication/wcms 181836.pdf （last accessed 20.7.2025）.

International Trade Union Confederation（ITUC）, Frontlines Briefing - Climate Justice: There are No Jobs on a Dead Planet, 2015, available at: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc frontlines climate change report en.pdf （last accessed 20.7.2025）.

Jaspers, Philipp, Nachhaltigkeits- und ESG-Ausschüsse des Aufsichtsrats Auf dem Weg zur neuen best practice?, AG 2022, 309-315.

Kalt, Thomas, Agents of transition or defenders of the status quo? Trade union strategies in green transitions, Journal of Industrial Relations 64 （2022）, 499-521.

Keil, A. Katharina/Kreinin, Halliki, German trade union narratives and socialecological transformation, Journal of Industrial Relations 64 （2022）, 564-584.

Kerkemeyer, Andreas, Der Klimatransitionsplan und der Übergangsplan für den Klimaschutz - Schrittmacher der Dekarbonisierung?, DB 2025, 609-617.

Kluge, Norbert/Obst, Susanne/Schmidt, Eberhard, Umweltschutz und gewerkschaftliche Interessenvertretung, HBS, Graue Reihe Neue Folge 56, 239.

Kohte, Wolfhard, Mitbestimmung beim betrieblichen Umweltschutz, Düsseldorf 2007.

Konzen, Horst, Der Regierungsentwurf des Betriebsverfassungsreformgesetzes, RdA 2001, 76-92.

Lang,Klaus,Umweltschutz und Tarifpolitik. Grenzen und Handlungsmöglichkeiten für mehr Umweltschutz durch Tarifplitik, in: Roth, Karin/Sander, Reinhard（eds.）, Ökologische Reform der Unternehmen: Innovationen und Strategien, Frankfurt am Main 1992, 151-165.

Leittretter, Siegfried, Betrieblicher Umweltschutz, Düsseldorf 1999.

Lieder, Jan/Döhrn, Lennard, Auswirkungen der ESG-Richtlinien auf die Tätigkeit des Aufsichtsrats, AG 2023, 722-731.

Mazzocchi, Tony, An answer to the jobs-environment conflict?, Green Left Review Vol. 114（1993）, available at:

https://www.greenleft.org.au/content/answer-jobs-environment-conflict （last accessed 20.7.2025）.

Meckling, Jonas, Oppose, Support, or Hedge? Distributional Effect, Regulatory Pressure, and Business Strategy in Environmental Politics, Global Environmental Politics 2015, 19-37.

Meyer-Fries,Thomas/Richter, Ursula/Wildeboer, Gesine, Arbeitnehmerbeteiligung bei ökologischer Unternehmenspolitik, in: Freimann, Jürgen/Hildebrandt, Eckhart （eds.）, Praxis der betrieblichen Umweltpolitik Forschungsergebnisse und Perspektiven, Wiesbaden 1995, 211-220.

Michaels, Sascha/Däuper, Olaf, Das Kohleausstiegsgesetz im Überblick, EnWZ 2020, 291-299.

Müller-Jentsch, Walther, Seven decades of industrial relations in Germany. Stability and change through joint learning processes, Employee Relations 40 （2018）, 634-653.

Muscheid, Jörg, Umweltschutz und betriebliche Interessenvertretung: Die Rolle der Betriebsräte im ökologischen Modernisierungsprozeß, Hamburg 1995.

Novitz, Tonia, A Sustainable Law of Work?, in: Davidov, Guy/Langille, Brian/Lester, Gillian （eds.）, The Oxford Handbook of The Law of Work, Oxford 2024, 851-863.

Oppermann, Herrmann H., Umweltbeauftragte im Betrieb, WSI-Mitteilungen 1993, 399-401.

Pickshaus, Klaus, Gesundheitsschutz und Ökologie als tarifpolitische Gestaltungsfelder, WSI-Mitteillungen 1991, 188-194.

Prinz, Lukas/Pegels, Anna, The role of labour power in sustainability transitions: Insights from comparative political economy on Germany’s electricity transition, Energy Research & Social Science 41 （2018）, 210-219.

Räthzel, Nora/Uzzell, David, Trade unions and climate change: The jobs versus environment dilemma, Global Environmental Change 21 （2011）, 1215-1223.

Räthzel, Nora/Uzzell, David （eds.）, Trade Unions in the Green Economy: Working for the Environment, London 2013.

Rehbinder, Eckhard, Reflexives Recht und Praxis - Der Betriebsbeauftragte für Umweltschutz als Beispiel, in: Grimm, Dieter/Maihofer, Werner （eds.）, Gesetzgebungstheorie und Rechtspolitik, Jahrbuch für Rechtssoziologie und Rechtstheorie Vol. 13, Opladen 1988, 109-129.

Reichel, Michael/Meyer, Cedric, Betrieblicher Umweltschutz als Schnittstelle zwischen Arbeitsrecht und Umweltrecht, RdA 2003, 101-106.

Renken, Bernd, Der Betriebsbeauftragte für Umweltschutz, KJ 1994, 218-332.

Rieble, Volker, Umweltschutz durch kollektives Arbeitsrecht - insbesondere durch Tarifvertrag

und Koalitionsvereinbarung, ZTR 2000, 1-9.

Salje, Peter, Betriebsvereinbarungen als Mittel zur Verbesserung des Umweltschutzes, BB 1988, 73-77.

Schlacke, Sabine/Köster, Miriam/Thierjung, Eva-Maria, Das „Europäische Klimagesetz" und seine Konsequenzen, EuZW 2021, 620-626.

Schmidt, Eberhard, Bedingungen und Perspektiven einer ökologisch erweiterten Tarifpolitik, GMH 1989, 672-683.

Schmidt, Eberhard, Gewerkschaftliche Konzepte zum betrieblichen Umweltschutz durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, WSIMitteilungen 1993, 330-337.

Schmidt, Verena/Braga, Catarina, The role of collective bargaining in promoting just transitions, ILO Working Paper 145 （2025）.

Schneider, Werner, Arbeit und Umwelt: gewerkschaftliche Umweltpolitik, Hamburg 1986.

Scholz, Robert, Unternehmensmitbestimmung und die sozialökologische Transformation: Zusammenhang zwischen Mitbestimmungsindex und ESGKriterien in börsennotierten Unternehmen, I.M.U. Mitbestimmungsreport no. 79, 2023, available at:

https://www.boeckler.de/fpdf/HBS008751/p mbf report 2023 79.pdf （ last accessed 20.7.2025）.

Schoppengerd, Stefan/Auer, Valerie/Wissen, Markus, Zwischen Vereinnahmung und Demokratisierung. Beschäftigtenbeteiligung in der Dekarbonisierung der Industrie, WSI-Mitteilungen 2025, 81-89.

Schottelius, Dieter/Küpper-Djindjić, Corinna, Die Interdependenz zwischen Gesundheits-, Umwelt-, Arbeitsschutz und Anlagensicherheit aus der Sicht der betrieblichen Praxis, BB 1993, 445-450.

Schulz, Felix/Trappmann, Vera, Erwartungen von Beschäftigten an die sozialökologische Transformation, HBS Working Paper No. 308 （ 2023 ） , available at: https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync id=HBS-008723

（last accessed 20.7.2025）.

Seidel, Leonard, Neues zu ökologischer Transformation im Arbeitsrecht: Umweltschutz als Aufgabe des Betriebsrats, AuR 2024, 109-114.

Snell, Darryn/Fairbrother, Peter, Unions as environmental actors, Transfer 16 （2010）, 411-424.

Spindler, Gerald, Unternehmensorganisationspflichten: Zivilrechtliche und öffentlich-

rechtliche Regelungskonzepte, Cologne et al. 2001.

Springmann, Christian, Der Betriebsrat und die Betriebsbeauftragten, Frankfurt am Main et al. 2004.

Stevis, Dimitris/Felli, Romain, Global labour unions and just transition to a green economy, International Environmental Agreements: Politics, Law and Economics 15 （2015）, 29-43.

Stevis, Dimitris/Uzzel, David/Rätzel, Nora, The labour-nature relationship: varieties of labour environmentalism, Globalizations 15 （2018）, 439-453.

Sweeney, Sean/Treat, John, Trade Unions and Just Transition. The Search for a Transformative Politics, TUED Working Paper No. 11 （2018）.

Teichert,Volker/Küppers,Friedhelm,Umweltpolitik im Betrieb: Betriebsvereinbarungen zum Umweltschutz in der Chemischen Industrie, WSIMitteilungen 1990, 755-761.

Tomassetti, Paolo, Energy Transition: A Labour Law Retroperspective, Industrial Law Journal 52 （2023）, 34-67.

Trappmann, Vera/Eversberg, Dennis/Schulz, Felix, Conjunctures of eco-social partnership unionism: The German Trade Union Confederation's climate policies over three decades, Industrielle Beziehungen 31 （2024）, 35-61.

Ulber, Daniel, Arbeitsmarkt und ökologische Transformation - Konzepte und offene Fragen, SR 2022, 81-97.

United Nations Environment Programme （UNEP）, Labour and the Environment: A Natural Synergy, 2007, available at:

http://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/7448/Labour and the Environment %20A%20Natural%20Synergy2007739.pdf?sequence=3&isAllowed=y （last accessed 20.7.2025）.

United Nations Environment Programme （UNEP）, Making Peace with Nature, 2021, available at:

https://wedocs.unep.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.11822/34948/MPN.pdf（last accessed 20.7.2025）.

United Nations Environment Programme（UNEP）/International Labour Organization（ILO）/International Organisation of Employers （IOE）/International Trade Union Confederation（ITUC）, Green Jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world, 2008, available at:

https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/8825/UNEPGreenJob s

report08.pdf?sequence=3&amp%3BisAllowed= （last accessed 20.7.2025）.

Urban, Hans-Jürgen, Gewerkschaftliche Strategiebildung in der ökologischen Transformation, WSI-Mitteilungen 2022, 337-341.

Urban, Hans-Jürgen, Treiber oder Vetospieler? Das Dilemma der Gewerkschaften in der sozial-ökologischen Transformation, in: Becke, Guido/Bleses, Peter （eds.）, Interdependenzen von Arbeit und Nachhaltigkeit, Weinheim 2022, 177-191.

Urban, Hans-Jürgen, Das Ende eines Erfolgsmodells - der fossile Wohlfahrtsstaatskapitalismus und die Gewerkschaften, Blätter für deutsche und internationale Politik 2024, 94-104.

Vachon, Todd E., The Green New Deal and Just Transition Frames within the American Labour Movement, in: Räthzel, Nora/Stevis, Dimitris/Uzzell, David （eds.）, The Palgrave Handbook of Environmental Labour Studies, Basingstoke 2021, 105-126.

Vassiliadis, Michael, Die Energiewende aus industriegewerkschaftlicher Perspektive, WSI Mitteilungen 2011, 369-372.

Vogt, Jeffrey/Subasinghe, Ruwan, Turning Up the Heat: The Right to Strike and the Climate Crisis, Comparative Labor Law & Policy Journal 45 （2025）, 424-449.

Weller, Marc-Philippe/Schwemmer, Sophia, Klimatransformationspflichten für Großunternehmen, AG 2024, 517-528.

Wiese, Günther, Beteiligung des Betriebsrats beim betrieblichen Umweltschutz nach dem Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes, BB 2002, 674-681.

Wiese, Günther/Kreutz, Peter/Oetker, Hartmut/Raab, Thomas/Weber, Christoph/Franzen, Martin/Gutzeit, Martin/Jacobs, Matthias/Schubert, Claudia, Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz （GK-員工代表會法）, Vol. II, 12th ed., Hürth 2022.

Winzen, Marion, Die unternehmerische Mitbestimmung bei der Einführung von Qualitäts- und Umweltaudits, DB 1996, 94-95.

Zbyszewska, Ania, Labor Law for a Warming World? Exploring the Intersections of Work Regulation and Environmental Sustainability, Comparative Labor Law & Policy Journal 40 （2018）, 101-107.