Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 82 (1990)

Heft: 2

Artikel: Bedingungen und Perspektiven einer ökologisch erweiterten Tarifpolitik

Autor: Schmidt, Eberhard

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-355326

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 10.12.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Im Blickpunkt

Bedingungen und Perspektiven einer ökologisch erweiterten Tarifpolitik

Ein Feld liegt brach. Jenes der Vertragspolitik nämlich, mittels der die Gewerkschaften ökologische Maximen, die über die klassische Gesundheitspolitik hinausgehen, in die Arbeitswelt einschreiben könnten. Wenn man sich dazu entschliesst, umfassenden Umweltschutz auch vertragspolitisch durchzusetzen: was wäre da zu fordern, und welche Forderungen könnten durchgesetzt werden? Diese Fragen stellte sich *Eberhard Schmidt* * für bundesdeutsche Verhältnisse. Uns trennt zwar mehr als der Rhein, aber doch wieder nicht so viel, dass sich seine Überlegungen nicht mit Gewinn auch von schweizerischen GewerkschafterInnen lesen liessen.

Handlungsfelder ökologischer Tarifpolitik

Tarifverträge regeln die Bedingungen, zu denen die Arbeitskraft verkauft wird. Eine ökologisch erweiterte Tarifpolitik, die die Mitverantwortung für das, was im Produktionsprozess geschieht, zumindest teilweise übernimmt, wird an den Bedingungen, unter denen gearbeitet wird, anknüpfen können, aber auch darüber hinausgehen müssen, wenn sie mehr sein will als betriebliche Arbeitsschutz- und Gesundheitspolitik. Sie wird auch den tarifpolitischen Grundsatz der individuell einklagbaren Rechte als Bezugspunkt für Regelungen teilweise überschreiten und die Mitbestimmung und die Mitgestaltung von betrieblichen Kollektiven in den Vordergrund rücken. Insofern weist sie auf die Vorreiterrolle von Tarifpolitik für spätere gesetzliche Regelungen hin. Eine Erweiterung der Mitbestimmung durch Tarifverträge ist rechtlich unbedenklich[1]. Rechts-

* Prof. Dr. Eberhard Schmidt, geb. 1939 in Berlin, Studium der Politikwissenschaft, Soziologie und Geschichte in Bonn, Tübingen, Frankfurt/M. und Marburg, lehrt Politikwissenschaft an der Universität Oldenburg. Veröffentlichungen zur Theorie, Geschichte und Praxis der Gewerkschaften und zur Umweltpolitik. Mitherausgeber der Kritischen Gewerkschaftsjahrbücher 1972 bis 1988.

Der vorliegende Beitrag, hier um die die zwei einleitenden Kapitel gekürzt, wurde in der Theoriezeitschrift des Deutschen Gewerkschaftsbundes, den Gewerkschaftlichen Monatsheften, Nr. 11/89, erstveröffentlicht. Wir danken dem Autor und der Redaktion für die Erlaubnis zum Abdruck.

fortschritt durch gewerkschaftliche Gegenmacht ist schliesslich kein ganz neues Thema. Dabei soll der Staat keineswegs aus seiner Verantwortung für die Umweltqualität im Betrieb und ausserhalb der Betriebe entlassen werden, vielmehr käme es auf ein konzertiertes Handeln an. Tarifvertragliche Normen ökologischer Art können kaum bei einzelnen Produktlinien oder Stoffgruppen ansetzen, sie müssen vielmehr prozeduralen Charakter haben, das heisst auf generelle Rechte und Regelungen abzielen, entsprechende Institutionen absichern, also über Verfahrenslösungen Einfluss nehmen auf Produktionsprozesse, die ursächlich sind für die betriebliche und überbetriebliche Umweltqualität. Systematisiert lässt sich an vier Stufen denken, denen – je nach der Nähe des Eingriffs in Kernbestände des unternehmerischen Direktionsrechts – unterschiedliche Realisierungschancen zukommen, wobei die Einflussnahme auf Produktionsverfahren eher als die Mitentscheidung über die Produktpalette Erfolg versprechen dürfte:

1. Die Beschaffung von Informationen über die Umweltbelastung der Produktion

In Tarifverträgen wären Unterrichtungsrechte abzusichern, die über die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes hinausgehen, zum Beispiel die Unterrichtung des Betriebsrats über umweltrelevante Genehmigungsverfahren, Sicherheitsanalysen, die Einhaltung behördlicher Umweltschutzauflagen und anderes mehr[2]. Ein Schritt darüber hinaus wäre die von der IG Metall geforderte Erstellung betrieblicher Umweltkataster, die alle ökologischen Daten eines Betriebes enthalten[3]. Auch der jährliche Bericht des betrieblichen Umweltbeauftragten, der mit dem Betriebsrat zu erörtern wäre, gehört hierher.

2. Qualifizierungsmassnahmen

Die ökologische Fortbildung von Betriebsräten, Vertrauensleuten, aber auch von einzelnen engagierten Belegschaftsmitgliedern erscheint besonders dringlich, wenn eine Mitgestaltung auf betrieblicher Seite im Arbeitnehmerinteresse erfolgreich sein soll. Die mangelnde Gestaltungskompetenz wäre durch arbeitgeberseitig bezahlte Fortbildungsmassnahmen zu kompensieren. Die IG Chemie hat mit dem Unternehmerverband inzwischen eine gemeinsame Gesellschaft gegründet, die mehrtägige Informationsveranstaltungen für Betriebsräte veranstaltet[4]. Denkbar ist aber auch, dass unabhängige Träger dazu herangezogen werden. Ökologische Kompetenz muss bereits in der beruflichen Ausbildung verankert werden, wie das die IG Metall mit der Ausbildungs-Neuordnung der Metall- und Elektroberufe im Ansatz erreicht hat[5]. Auch hier sind tarifvertragliche Weiterentwicklungen in einigen Branchen durchaus denkbar, um eine integrierte Vermittlung von technischem und ökologischem Wissen zum Standard zu machen.

3. Reklamations- und Kontrollrechte

Auf diesem weiten Feld kann an die Errungenschaften im Arbeits- und Gesundheitsschutz angeknüpft werden. Beschwerderechte des einzelnen gegenüber der Zumutung mit umwelt- und gesundheitsgefährdenden Stoffen zu arbeiten, stünden hier am Anfang. Entsprechende tarifpolitische Bestimmungen hat jüngst die IG Druck in einem Manteltarifvertrag durchgesetzt[6]. Eine Stufe darüber wären betriebliche Umweltausschüsse mit paritätischer Besetzung zu installieren, wie sie die IG Metall seit einiger Zeit fordert[7]. Diese Umweltausschüsse hätten die Arbeit des Umweltbeauftragten zu unterstützen und zu kontrollieren. Ihnen gehörten Vertreter des Betriebsrats und betriebliche Sachverständige an. Sie könnten auch betriebsexterne Sachverständige heranziehen, ein zentraler Punkt, der den Einwand einer möglichen Überforderung des Betriebsrats mit Problemen, für die er nicht kompetent sei, ausschaltet. Der Umweltausschuss hätte auch den Umweltbericht zu diskutieren und könnte mit Vorschlägen für eine ökologische Umstrukturierung der Produktion initiativ werden. In diesem Zusammenhang wäre es aber auch denkbar, die Rolle von betrieblichen Innovationsgruppen oder «Arbeitskreisen für alternative Fertigung» abzusichern. Des weiteren gehörte zu den Kontrollrechten, die tarifvertraglich durchzusetzen wären, auch die Mitbestimmung bei der Bestellung und Abberufung des betrieblichen Umweltschutzbeauftragten, der so aus der engen Abhängigkeit von der Unternehmensleitung zu lösen wäre.

Insgesamt wäre zu überlegen, wie die Mitbestimmung des Betriebsrats bei Einführung und Durchführung von Umweltschutzmassnahmen mit dem tarifpolitischen Instrumentarium voranzubringen wäre, nachdem die betriebsverfassungsrechtlichen Novellierungsvorschläge von DGB und IG Metall derzeit kaum Realisierungschancen im parlamentarisch-politischen Raum haben.

Initiativen zur tarifpolitischen Ökologisierung der Produktion werden allerdings nur so weit glaubwürdig bleiben, wie es gelingt, im Entgeltbereich Formen der Arbeitsbewertung abzuschaffen, die noch immer über Geldbeträge das Erdulden schädlicher Umgebungseinflüsse wie Nässe, Säure, Laugen, Staub, Hitze und so weiter honorieren. Dieser gesundheitlichen Selbstzerstörung durch das Lohnsystem, die eine lange Tradition hat, wollen die Gewerkschaften mit längeren Erholzeiten begegnen. Angesichts von etwa 50000 Krebstoten im Jahr durch den Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen und ungesunden Arbeitsbedingungen[8], muss verstärkt auf die Beseitigung gesundheitsgefährdender Arbeitsbedingungen gedrungen werden. Ein tarifpolitisches Ziel wäre die Durchsetzung von betrieblichen Umweltverträglichkeitsprüfungen, die sicherzustellen hätten, dass der Einsatz gesundheits- und umweltgefährdender Stoffe veringert würde[9].

SO WAR DAS ABER NICHT GEMEINT!
MACHT EUCH DIE ERDE UNTERTAN.

4. Einflussnahme auf die Produktentwicklung

Tarifpolitische Einbrüche in diese Domäne unternehmerischen Handelns rufen besonders starke Widerstände hervor, wie nicht zuletzt die Erfahrungen der Arbeitskreise für alternative Fertigung in der Metallindustrie gezeigt haben. Als Ziele wären hier die Anerkennung solcher Arbeitskreise oder betrieblicher Innovationsgruppen zu nennen, darüber hinaus die Bereitstellung von Mitteln und Personal für ihre Arbeit, schliesslich die Verpflichtung, über ihre Arbeitsergebnisse auf der Managementebene zu beraten und plausible Begründungen für die Ablehnung von Vorschlägen einzufordern. Letzten Endes geht es hier um Formen der Produktmitbestimmung, wie sie die IG Metall seit einiger Zeit fordert[10]. Ein erster Ansatz zur Beeinflussung der Produkt- und Prozessebene sind Vorschläge, die die IG Metall im Hinblick auf die Ergänzung des betrieblichen Vorschlagswesens durch Einbeziehung von ökologischen Alternativen in die Prämierung gemacht hat. Da es hier nicht oder nur im Ausnahmefall um Kosteneinsparungen geht, bedeutete das einen grundsätzlich neuen Ansatz, der zur ökologischen Sensibilisierung der Belegschaften erheblich beitragen könnte[11].
Zu prüfen wäre darüber hinaus, ob branchenbezogene Konversionsfonds eingerichtet werden könnten, die bei besonders kritischen Fällen eine gemeinsame Ersatzstofforschung betreiben und die Grundlagen für neue umweltverträglichere Produkte schaffen würden. Die Chlorchemie wäre hier ein denkbares Experimentierfeld. Ob sich tarifvertraglich Produktionsverbote für gefährliche oder umweltunverträgliche Stoffe durchsetzen liessen, muss angesichts der Branchenkonkurrenz und der Konflikte, die darüber unter den Gewerkschaften zu erwarten wären, bezweifelt werden (Autos eher aus Stahl oder Kunststoff?). Anders steht es dagegen mit tarifvertraglichen Vereinbarungen über die Verwendung bestimmter ausgewiesener umweltfreundlicher Produkte (Blauer Engel). Hier sind im Beschaffungswesen, vor allem auch der Gewerkschaften im öffentlichen Dienst, gemeinsame Vereinbarungen durchaus denkbar.

Bedingungen und Chancen der Durchsetzung

Inwieweit die beschriebenen tarifpolitischen Ziele und Forderungen in die Praxis des Aushandlungsprozesses aufgenommen werden können, ist abhängig von einer Reihe von Voraussetzungen, die mit subjektiven Faktoren, organisationspolitischen Traditionen, dem Stand des gesellschaftlichen Diskurses über den ökologischen Umbau der Gesellschaft und nicht zuletzt mit der gesellschaftlichen Machtverteilung zu tun haben.
Was die subjektiven Voraussetzungen bei den Gewerkschaftsmitgliedern angeht, so zeigen alle neueren Untersuchungen[12], dass die Sensibilisierung für ökologische Gefährdungen bei den Arbeitnehmern ständig wächst und Umweltschutzmassnahmen von der überwiegenden Mehr-

heit für dringlich gehalten werden, zu einem beachtlichen Teil auch, wenn sich dadurch Konflikte mit der Arbeitsplatzsicherheit ergeben. Entsprechend reflektiert inzwischen die gewerkschaftliche Beschlusslage in vielen Gewerkschaften diese Umfrageergebnisse. Wie weit solche Forderungen allerdings mobilisierungsfähig sind, entscheidet sich auf der Ebene der organisationspolitischen Verarbeitung der Interessen. Hier kommt es einmal auf die Abstimmung zwischen Tarifpolitik, Betriebspolitik und staatlich adressierter Förderungspolitik an. Dabei sind die tarifpolitischen Möglichkeiten bisher weitgehend unausgeschöpft geblieben und damit die Möglichkeit, die betriebliche Interessenvertretungspolitik durch die Kraft der Organisation zu stützen. Da es der Mehrzahl der Betriebsräte in ökologischen Fragen an «Kapazität und Kompetenz» mangelt, müssten über tarifvertragliche Regelungen «verstärkt arbeitsplatznahe Informations-, Qualifikations- und Meinungsbildungsstrukturen geschaffen werden (zum Beispiel Abteilungsversammlungen, Weiter- und Mitbestimmungszeit für alle Beschäftigten während der Arbeitszeit)», um Betriebsratsarbeit in diesem Bereich wirksam werden zu lassen. Das betriebliche Expertenwissen an der Basis könnte so stärker genutzt und eine «Rückverlagerung von Interessenvertretung direkt an den Arbeitsplatz oder in das Arbeitssystem (Mitbestimmung am Arbeitsplatz)» erreicht werden[13]. Dem Argument der Überforderung der Betriebsräte könnte auf diese Weise begegnet werden. Ansätze dafür haben die Arbeitskreise für alternative Fertigung in einigen Betrieben geliefert. Zum anderen müsste neu über eine «betriebsnahe Tarifpolitik» nachgedacht werden, die nicht einfach eine Verbetrieblichung der Tarifpolitik anvisiert, sondern über betriebliche Öffnungsklauseln in flächendeckenden Tarifverträgen modellhafte Experimente zulässt, die den betrieblichen Besonderheiten angepasst sind. Gerade in Fragen einer ökologischen Umstrukturierung der Produktion wäre das von besonderer Relevanz.

Schliesslich ist in diesem Zusammenhang daran zu erinnern, dass nichtmaterielle Forderungen vor allem in «Paketlösungen» eine Durchsetzungschance haben, wo sie kombiniert mit Entgeltforderungen oder Arbeitszeitverkürzungen die – sonst vielleicht isoliert nicht vorhandene – Kampfkraft mobilisieren. Um die Durchsetzung solcher Forderungen zu erleichtern, ist eine Politisierung der Forderungskonzepte erforderlich. Sie müssen in den öffentlichen Diskurs über die Notwendigkeit eines ökologischen Umbaus der Gesellschaft eingebracht werden. Bündnisse mit Umweltschutzverbänden und Bürgerinitiativen, wie sie die IG Metall seit einiger Zeit eingeleitet hat, versprechen hier am ehesten Erfolg, weil solche heterogenen Koalitionen die Glaubwürdigkeit der Anliegen in der Öffentlichkeit beträchtlich verstärken. Dabei kann es allerdings nicht um eine Funktionalisierung der gesellschaftlichen Verbände für gewerkschaftliche Ziele gehen, vielmehr muss in einem offenen Dialog auch die Korrektur der eigenen Positionen möglich sein.

Auch wenn die Mehrzahl der oben entwickelten tarifpolitischen Forderungen nicht unmittelbar die Kostenseite betrifft, weil es sich um verbesserte Mitwirkungs- und Mitbestimmungsregelungen handelt oder um Qualifizierungsmassnahmen, die letztlich produktivitätssteigernd wirken dürften, kann doch nicht davon abgesehen werden, dass ihre Durchsetzung einen politischen Preis kosten wird, der unter Umständen auf das in einer Tarifauseinandersetzung anvisierte Gesamtvolumen durchschlägt. Es muss also damit gerechnet werden, dass angesichts der gesellschaftlichen Machtverteilung Abstriche bei der Befriedigung anderer Ansprüche gemacht werden müssen, um den Einfluss auf einen ökologischen Umbau der Produktion von Arbeitnehmerseite zu erhöhen. Ein solches Kosten-Nutzen-Kalkül müsste aber kein Nullsummenspiel sein, sondern könnte für beide Seiten, Gewerkschaften wie Arbeitgeber, mindestens mittelfristig Vorteile bringen.

Was die **Arbeitnehmer** und ihre **Gewerkschaften** veranlassen könnte, sich auf diesen Weg einzulassen, ist

- ihr Interesse an langfristiger Beschäftigungssicherheit durch eine präventive ökologische Modernisierung, die verhindert, dass durch Skandalisierung umweltbelastender Produkte oder Verfahren gravierende Umsatzeinbussen und damit Arbeitsplatzverluste eintreten,
- ihr Interesse an einem Schutz vor Schadstoffen aus dem Produktionsprozess, die nicht nur die eigene Arbeitsumwelt vergiften, sondern auch auf die ausserbetriebliche Lebenswelt, insbesondere auch auf die eigene Familie einwirken und die Lebensqualität mindern,
- die Möglichkeit einer erweiterten Mitbestimmung am Arbeitsplatz und auf der Unternehmensebene, da eine derartige Tarifpolitik nur mit mehr Transparenz und Zuwachs an Mitwirkung zu realisieren ist sowie
- einer besseren Qualifikation durch den Umgang mit ökologischen Produktionsverfahren, eine höhere Arbeitszufriedenheit und
- die Übernahme der moralischen Verantwortung für die Lage, in der die Nachkommen die Umwelt vorfinden.

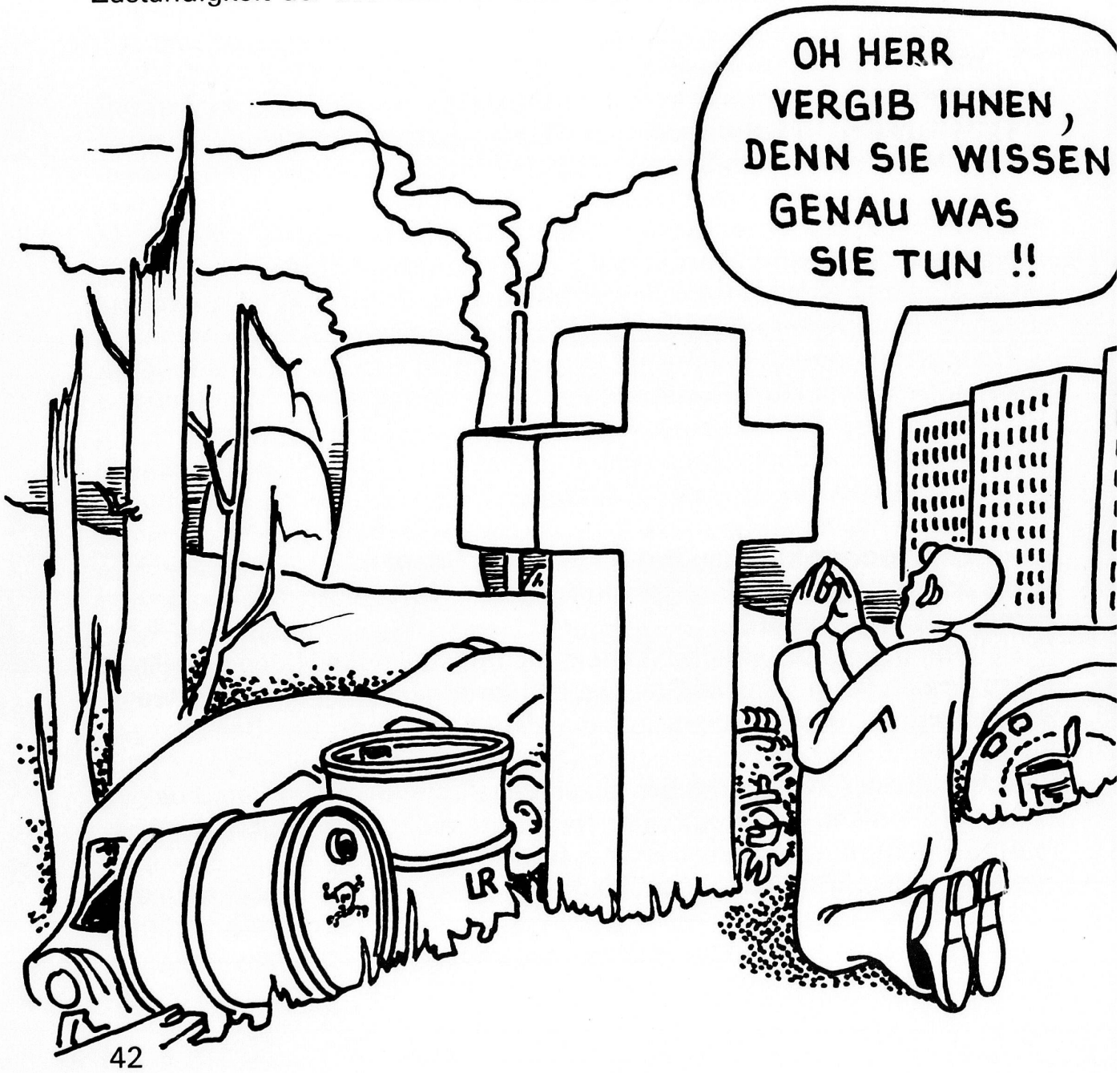
Die **Arbeitgeber** könnten ihre Tabuzonen überdenken, weil

- die notwendigen Modernisierungsprozesse von der Arbeitnehmerseite mitgetragen würden,
- sich mit gewerkschaftlicher Unterstützung staatliche Hilfen mobilisieren liessen (zum Beispiel Steuererleichterungen), da beim Staat weniger Kosten durch Verzicht auf die Externalisierung der Belastungen anfielen,
- sich auf dem Weltmarkt bei absehbar steigendem Problemdruck in allen Teilen der Welt durch eine rechtzeitige ökologische Modernisierung Konkurrenzvorteile erlangen liessen und
- eine erhöhte Motivation der Mitarbeiter durch ein ökologisches Image denkbar ist. Qualitätszirkel würden gestützt und «corporate identity» im Sinne einer verstärkten Mitarbeiterbindung erleichtert.

Systematische Integration der Ökologie

Im Buch der Gewerkschaften ist eine neue Seite aufgeschlagen», hat kürzlich der italienische Gewerkschaftsvorsitzende Bruno Trentin erklärt und hinzugefügt: «Daran haben gewiss die grünen Bewegungen mitgewirkt.»[14] Inzwischen füllen sich die ersten Zeilen dieser neuen Buchseite, um im Bild zu bleiben, mit programmatischen Sätzen und einzelnen Illustrationen, die gelungene Umsetzungsversuche in der betrieblichen Praxis markieren. Der nächste Schritt, der ansteht, ist die systematischere Integration ökologischer Zielvorstellungen in gewerkschaftliches Handeln.

Tarifpolitik als zentrales Handlungsfeld von Gewerkschaften kann davon nicht ausgenommen werden, auch wenn es naheliegt, wegen der Komplexität der damit verbundenen Probleme und der Widerstände, die zu erwarten sind, auf die Verantwortung der politischen Akteure oder die Zuständigkeit der betrieblichen Ebene zu verweisen. Der Problemdruck



wächst. Auch die Unternehmer spüren ihn, zumal sie zusehends auf die Anklagebank in Sachen Umweltzerstörung geraten. Statt mit ihnen Branchenkoalitionen zur Verteidigung problematischer Produktlinien abzuschliessen, sind tarifpolitische Anstrengungen notwendig, die öffentlich zur Diskussion gestellt und mit der betrieblichen Basis abgestimmt, Zukunftshorizonte positiv besetzen. Der politische Tauschwert, der damit zu gewinnen ist, könnte auch helfen, das verbreitete Bild hoffnungslos überholter Interessenverbände zu korrigieren, das die Gewerkschaften in einigen, nicht unbedeutsamen sozialen Sektoren geniessen. Die drängende Frage: «Wie wollen wir in Zukunft leben?», liesse sich so mit einer Radikalisierung der Gebrauchswertdimension beantworten, verknüpft mit einer Demokratisierung der Arbeitsverfassung im Sinne einer verstärkten Mobilisierung der Kompetenzen und der Verantwortungsbereitschaft der Arbeitnehmer in den Betrieben. Die Devise: «Solidarität und Freiheit», mit der die IG Metall in eine «andere Zukunft» ziehen will, bedarf einer solchen Besinnung auf die eigenständigen Kräfte der Organisation. Eine ökologisch erweiterte Tarifpolitik bietet dafür Perspektiven.

[1] U. Zachert, Neue Entwicklungen zur Tarifautonomie und betrieblichen Mitbestimmung, in: Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht 6/88, S. 185–224; U. Mückenberger, Perspektiven des rechtlichen Umgangs mit den «sozialen Kosten» unternehmerischer Technologiepolitik, in: Arbeit und Betrieb, Mitt. a. d. ZWE «Arbeit und Betrieb» 22, Kooperation Universität/Arbeiterkammer Bremen, S. 5–20.

[2] Vgl. dazu: Betriebsvereinbarungen zum Umweltschutz 1989: IG Chemie-Papier-Keramik, Abt. Umweltschutz, Hannover (März) 1989.

[3] Umweltschutz im Betrieb: Positionspapier der IG Metall, Frankfurt/M. (Januar) 1988.

[4] Für Fortschritte beim Umweltschutz: Gemeinsames Communiqué IG Chemie-Papier-Keramik und Chemische Industrie v. 20.8.87.

[5] Umweltschutz in der Berufsausbildung: IG Metall informiert, Frankfurt/M. 1989.

[6] druck + papier, Sonderausg. 4/89.

[7] Zuletzt: Die Zukunft gestalten. Menschlich – offen – gerecht. Anträge und Entschliessungen, 16. Gewerkschaftstag der IG Metall v. 22. bis 26.10.1989 in Berlin, Sonderdruck zu metall Nr. 17/89.

[8] S. Koppelberg, Tri und Per im Visier. Stuttgarter Gefahrstoff-Aktion «Tatort Betrieb», in: Der Gewerkschafter 8/89, S. 36 f.

[9] Vgl. E. Schmidt, Umweltverträgliche Werkstoffe per Tarifvertrag?, in: Die Mitbestimmung 11/89.

[10] E. Hildebrandt, Nicht die einzige Akteurin. Gewerkschaft im gesellschaftlichen Bündnis, in: Der Gewerkschafter 9/89, S. 26 f.

[11] Umweltschutz und betriebliches Vorschlagswesen, Positionspapier der IG Metall, Frankfurt/M. 1989.

[12] R. Bogun/G. Warsewa, «Da müssen die doch was machen.» Anknüpfungspunkte einer ökologisch orientierten Gewerkschaftspolitik, in: E. Hildebrandt u. a. (Hrsg.), Zweidrittelgesellschaft-Eindrittelgewerkschaft. Kritisches Gewerkschaftsjahrbuch 1988/89, Berlin 1988; H. Heine/R. Mautz, Haben Industriefacharbeiter besondere Probleme mit dem Umweltthema?, in: SOFI-Mitteilungen 15/88; U. Feist u.a., Wandel der Industriegesellschaft und des Arbeitnehmerbewusstseins, infas, Frankfurt – New York 1989, S. 85–103.

[13] E. Hildebrandt, Für eine tarifvertraglich flankierte Betriebspolitik, in: Die Mitbestimmung 10/88, S. 549 ff.

[14] B. Trentin, «Wenn wir weiter getrennt vorgehen, kommen wir nicht ans Ziel», Interview, in: Frankfurter Rundschau v. 5.7.89, S. 14.