

Bedingungen und Perspektiven einer ökologisch erweiterten Tarifpolitik*

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.

Die Thematisierung ökologischer Zielvorstellungen im Rahmen gewerkschaftlicher Interessenpolitik stößt häufig auf generelle Bedenken. Die Gewerkschaften, so wird argumentiert, gehören zum Kernbestand des produktivistischen Systems. Sie sind damit einer ökonomischen Rationalität verpflichtet, die mit ihrem Zwang zu ständig vermehrter Warenproduktion und zur Erzeugung immer neuer Konsumbedürfnisse in eindeutigem Gegensatz zu den ökologischen Prinzipien sparsamen und gebrauchswertorientierten Wirtschaftens steht. Daran ist sicherlich richtig, daß auch die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften, ungeachtet des bestehenden Machtungleichgewichts, von der Steigerung von Produktion und Produktivität profitiert haben, daß sie also in gewisser Weise mitverantwortlich sind für das Belastungsniveau der natürlichen Umwelt, das heute eine kritische Grenze erreicht hat. Dennoch existiert für gewerkschaftliche Politik kein zwangsläufiges Verhaftetsein an ein kurzfristiges, betriebswirtschaftlich verengtes Rentabilitätsdenken, das in der möglichst weitgehenden Externalisierung von Produktionskosten, in der

* Wertvolle Anregungen verdanke ich Diskussionen mit: A. Eibl (BR, IGM), R. Bispinck (WSI), E. Hildebrandt (WZB), B. Huber (BR, IGM), W. Kulke (IG CPK), H. Klöpping (NGG), K. Lang (IGM), K. Roth (IGM), H. Schauer (IGM), B. Schutt (BSE), J. Staube (UBA), W. Weinz (NGG).

Überwälzung der im Produktionsprozeß entstehenden Lasten auf die Allgemeinheit, einen Effizienzfaktor sieht.

Gewerkschaftliche Politik muß immer auch die langfristige Perspektive der Erhaltung der natürlichen Lebensgrundlagen, der Gesundheit und Lebensqualität der Arbeitnehmer, im Blick behalten, will sie nicht ihr eigentliches Ziel verfehlen. Daß dies in der Praxis gewerkschaftlicher Interessenvertretungspolitik häufig zu Konflikten führt, daß sich kurzfristige, mit produktivistischer Logik eher zu vereinbarende Handlungsmaximen durchsetzen, sagt noch nichts Grundsätzliches über eine Lernfähigkeit der Gewerkschaften und ihrer Mitglieder hinsichtlich ökologischer Imperative aus. Eher weist dieses Dilemma auf den Mangel an überzeugenden und mobilisierungsfähigen Konzepten eines ökologischen Umbaus der Produktion hin. Eine solche Umorientierung, die ökologischen Prinzipien der Wachstumsbegrenzung und Konsumreduzierung folgte, wäre allerdings etwas anderes als ein Versprechen auf ein ökologisch eingefärbtes, aber ansonsten unbehelligtes ökonomisches Wachstum.¹

Obwohl vorausschauende gewerkschaftliche Politik mit ökologischer Rationalität prinzipiell vereinbar ist, läßt sich die bisherige tarifpolitische Praxis der Gewerkschaften nicht ohne weiteres mit ökologischen Zielsetzungen in Übereinstimmung bringen. Bislang zielten die tarifpolitischen Bemühungen der Gewerkschaften vornehmlich auf die Verteidigung des einmal erreichten Lohnniveaus und dessen Steigerung, auf die Verkürzung der Arbeitszeit, die Verbesserung von Arbeitsbedingungen und die Qualifizierung des Arbeitsvermögens. Damit war das Gegnerbild klar: der Arbeitgeber, der solchen mehr oder weniger kostenintensiven Zielen Widerstand entgegengesetzte und strukturell am längeren Ende des Hebels saß, so daß schließlich nur mehr oder weniger befriedigende Kompromisse herauskamen. Eine ökologische Optimierung des Arbeitsverhältnisses als tarifpolitische Zielvorstellung paßt nicht umstandslos in dieses traditionelle Gegnerbild. Soll es um mehr gehen als um die Verbesserung des Schutzes vor Hitze, Lärm, Staub und anderen Schadstoffen am Arbeitsplatz, nämlich um Eingriffe in die Produktionsstrukturen mit dem Ziel, umweltunverträgliche Stoffe zu ersetzen oder ganz zu vermeiden, die Produktionsprozesse durch Energieeinsparung und Minderung der Emissionen ökologisch zu optimieren, Recyclingverfahren durchzusetzen und eine umweltgerechte Entsorgung einzuführen, möglicherweise gar die ökologische Qualität der Endprodukte zu überprüfen, dann stellen sich neue Fragen über das Verhältnis von Mitverantwortung und Mitbestimmung und deren tarifliche Regelung.

Natürlich kann eingewendet werden, daß das Direktionsrecht der Arbeitgeber über den Produktionsprozeß und das herzustellende Produkt eine wirksame Einflußnahme der Arbeitnehmer und ihrer Interessenvertretung auf die ökologische Umstrukturierung der Produktion von vornherein verhindert

¹ A. Gorz, „Für die Zukunft der Linken bahnbrechend“, Stellungnahme zum SPD-Grundsatzprogrammwurf, in: taz v. 6.8. 89.S.12.

oder minimiert. Oder man könnte den Standpunkt vertreten, der Staat wäre zunächst verpflichtet, das Seine zu einer Modernisierung des produzierenden Sektors unter ökologischen Aspekten beizutragen, sei es durch entsprechende Gesetzesbestimmungen oder mit seiner Finanz- und Forschungspolitik. Diese Einwände sind nicht einfach von der Hand zu weisen. Sie führen aber, wird von Arbeitnehmerseite auf ihnen beharrt, zu einer fruchtlosen Unbeweglichkeit. Aufgrund der Machtverteilung und funktionellen Verflechtung von Staat und Unternehmen muß staatliche Umweltpolitik weitgehend reaktiv gegenüber den Folgen des Industrialismus für die Umwelt bleiben, erreicht nur höchst selten die Qualität eines präventiven Schutzes von Umwelt und Gesundheit der Menschen.² Das Beharren auf der strukturellen Unterlegenheit der Gewerkschaften und Betriebsvertretungen gegenüber der Unternehmerseite verkennt dagegen die Einflußchancen, die sich aus der zunehmenden Sensibilisierung der Öffentlichkeit und der Beschäftigten in Anbetracht der Risikoproduktion ergeben, und viele Unternehmen in die argumentative Defensive zwingen.

Ein Verzicht darauf, die Möglichkeiten betriebs- und tarifpolitischer Art auszuloten, käme einer Zukunftsblindheit gleich, die sich die Gewerkschaften angesichts der in vielerlei Hinsicht schwierigen eigenen Situation gar nicht leisten können, wollen sie letztendlich nicht doch zu den „Dinosauriern des Industriesystems“ gehören, zu denen sie mancher gerne zählen möchte. Eine offensive ökologische Tarif- und Produktionspolitik könnte den Gewerkschaften demgegenüber einen Zugang zu neuen gesellschaftlichen Koalitionen eröffnen und damit einen Zuwachs an Mitgliedern aus Schichten, die den Gewerkschaften bisher eher gleichgültig gegenüberstanden.

Vielfach ist der Einwand zu hören, daß Umweltbelastungen vor nationalen Grenzen nicht haltmachen, daß Lösungen für umweltverträgh'che Produkte und Verfahren aus Konkurrenzgründen nicht auf nationaler Ebene gefunden werden können, weil sonst Standortnachteile und damit Arbeitsplatzverluste drohen. Auch hier gilt, daß es keineswegs ausgemacht ist, ob ökologischeres Produzieren nicht schon mittelfristig momentane Kostensteigerungen und Kostennachteile wettmacht, zumal auch in anderen Ländern die Umweltstandards eher im Steigen begriffen sind und Ausweichmanöver des Kapitals, abgesehen von anderen damit verbundenen Problemen, nur kurzfristige Entlastungen bringen. Vermutlich wird es eines Tages auch Tarifverträge auf europäischer Ebene geben, selbst wenn bisher noch wenig Ansätze absehbar sind.

Bleibt als wichtiges Argument gegen die Einbeziehung der Tarifpolitik in einen Prozeß der ökologischen Verbesserung des Arbeitsverhältnisses und der Produktionsprozesse die Befürchtung, das tarifvertragliche System und seine Akteure zu überfordern. Tarif politisches Handeln seitens der Gewerkschaften setzt voraus: einsichtige, begründete Forderungen, die ausreichend Interessen

² M. Jänicke (Hrsg.), Umweltpolitik, Opladen 1978 sowie ders., Staatsversagen. Die Ohnmacht der Politik in der Industriegesellschaft, München 1986.

mobilisieren; eine effiziente Durchsetzungsstrategie und der Wille letztendlich - von beiden Seiten - zu Kompromissen zu kommen. Können ökologische Qualitätsziele, und wenn ja, in welcher Form und auf welcher Interessenbasis überhaupt in den tarifpolitischen Aushandlungsprozeß eingebaut werden?

Unterschiedliche Strategien der Gewerkschaften

Die bisher von den einzelnen Gewerkschaften gewählten Zugänge zu ökologischen Problemen unterscheiden sich, soweit sie mit dem Produktionsprozeß und den Produkten verbunden sind, nach industriestrukturellen und organisationspolitischen Besonderheiten. Sie signalisieren jeweils unterschiedliche Rezeptionsweisen der ökologischen Thematik und verschiedene politische Bearbeitungsmuster.

Die IG Metall hat in diesem Bereich in den letzten Jahren mehrere Schwerpunktaktionen und Forderungskataloge entwickelt. Dabei konzentriert sie sich einmal auf die Bekämpfung von Gefahrstoffen am Arbeitsplatz, die ersetzt oder zumindest in gesundheitsunschädlicher Form verarbeitet werden sollen. In Kampagnen wie „Tatort Betrieb“ sind hier mit breiter Unterstützung aus den Belegschaften riskante Produktionsverfahren zurückgedrängt worden. Darauf aufbauende Forderungen zielen auf die Beseitigung ganzer Produktionslinien. Um einen systematischen Zugriff auf die Probleme der Risikoproduktion zu bekommen, werden betriebliche Umweltkataster ebenso gefordert wie eine Stärkung der Rolle des betrieblichen Umweltbeauftragten gegenüber der Betriebsleitung. Regelmäßige Umweltberichte, betriebliche Umweltausschüsse und eine weitgehende Kontrolle der Umweltschutzmaßnahmen im Betrieb durch den Betriebsrat sollen eine umweltorientierte Unternehmensführung erzwingen. Dazu gehören eine entsprechende Qualifizierungspolitik, der Ausbau des betrieblichen Vorschlagswesens durch Einbeziehung ökologischer Alternativen in das Prämiensystem und die Einbeziehung von ökologischer Kompetenz in die Berufsausbildung. Die Forderung nach Produktmitbestimmung, angestoßen durch die langjährige Arbeit der „Arbeitskreise für alternative Fertigung“, thematisiert ebenfalls die Ebene der Produkte, wobei neuerdings auch das Auto in die Diskussion gerät: Es soll umweltverträglich in neue Verkehrssysteme eingepaßt werden.

Einen anderen Weg geht die IG Chemie-Papier-Keramik, die, nicht zuletzt wegen der außerordentlich komplexen Probleme einer Konversion von Teilen der besonders schadstoffintensiven chemischen Industrie, weitgehend auf eine freiwillige Selbstverpflichtung des Chemiekapitals im Umweltschutz setzt. Allenfalls werden Unterrichts- und Erörterungsrechte über Sicherheitsfragen, Genehmigungsverfahren, Vorsorge bei neuen Produktlinien und Mitbestimmung bei Fortbildungsmaßnahmen gefordert. Die industriepolitische Koalition mit dem Verband der chemischen Industrie (VCI) hat denn auch inzwischen zu mehr als 15 detaillierten Betriebsvereinbarungen mit der Großchemie geführt, die im wesentlichen Informationsrechte über den betrieblichen Umweltschutz absichern.

Vor allem wegen ihres Interesses an einer Sicherung des Beschäftigungsniveaus in der krisenhaften Baubranche hat die IG Bau-Steine-Erden in Memoranden zur „ökologischen, sozialen und humanen Stadterneuerung“ Vorschläge zu einem Programm „Bauen und Umwelt“ gemacht, das erhebliche Investitionen in umweltgerechtes Bauen, in die Sanierung der Kanalisation, die Energieeinsparung durch Wärmedämmung, den Bau von Fahrradwegen oder die Errichtung von Hochdeponien vorsieht. Umweltschutz dient hier wesentlich als verkapptes Beschäftigungsprogramm.

Die IG Druck und Papier (beziehungsweise IG Medien) hat sich im Druckbereich vor allem für den Gesundheitsschutz engagiert und betreibt eine wirkungsvolle Tarifpolitik gegen die dort verbreiteten Gefahrstoffe (wie Lösemittel und ähnliches). Im Manteltarifvertrag (für Arbeiter) vom März 1989 ist es ihr gelungen, ein Beschwerderecht für Arbeitnehmer für den Fall zu verankern, daß die Arbeit „nicht menschengerecht gestaltet ist, die freie Entfaltung der Persönlichkeit behindert oder wenn arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren bestehen...“. Beschwerdeformulare müssen in allen Abteilungen ausliegen.³

Die Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten hat ihr Hauptaugenmerk in ökologischer Hinsicht vor allem auf die Produktseite gelegt und setzt sich für eine Verbesserung der Qualität von Nahrungsmitteln ein. Dies soll durch Qualitätssicherung im Verarbeitungsprozeß, durch Emissionsreduzierung und Beobachtung der Rückstände durch Umweltverschmutzung geschehen. In einigen Verwaltungsstellen kümmern sich eigens eingerichtete „Ernährungsforen“ in Zusammenarbeit mit außergewerkschaftlichen Experten und Bürgerinitiativen um Umweltschutzprobleme der Nahrungsmittelbranche.⁴

Die Umweltpolitik der ÖTV, die vor allem an den kommunalen Eigenbetrieben ansetzen will, um dort auf umweltgerechte Energie- und Wasserversorgung oder Abfallbeseitigung zu drängen, steckt eher noch in den Anfängen. Interessant ist dagegen, wie weit in einer Dienstleistungsgewerkschaft wie der Deutschen Postgewerkschaft Umweltbewußtsein durch kontinuierliche Aktionen der Gewerkschaftsjugend vorangetrieben werden konnte. In einigen Bereichen der Post ist es vor allem im Beschäftigungs- und Entsorgungswesen gelungen, ökologische Kriterien durchzusetzen, aber auch im Vorschlagswesen und in der Berufsausbildung sind entsprechende Aktivitäten entwickelt worden, ohne daß hier sehr akute Umweltprobleme oder Folgen für die Beschäftigung feststellbar wären.⁵ Schließlich soll bei dieser keineswegs vollzähligen Auflistung das Beispiel der kleinsten Gewerkschaft im DGB, der Gewerkschaft Gartenbau, Landwirtschaft und Forsten nicht fehlen, die in der Protokollnotiz eines Tarifvertrages die Verwendung umweltfreundlichen Kettenschmieröls für die Motorsägen vereinbart hat.

3 druck + papier, Sonderausgabe 4/89: Das Ergebnis der Schlichtung für einen neuen Manteltarifvertrag in der Druckindustrie vom 10. 3. 1989 in Wiesbaden.

4 Qualitätspolitik und Umweltschutz im Betrieb 1989: NGG-Konzeption, Hamburg 1989.

5 J. Schattmann, Aktuelle Probleme gewerkschaftlicher Umweltpolitik. Diplomarbeit FB Gesellschaftswiss. und Philosophie der Universität Marburg, Marburg 1988.

Die vielfältigen Interessen an einer ökologischen Umstrukturierung der Produktion, die von der Informationssicherung über die Mitwirkung an Produktionsprozessen bis hin zur Einflußnahme auf die Produkte reichen, machen deutlich, daß gewerkschaftliche Umweltpolitik nicht mehr auf Beschäftigungssicherung durch Investitionen in die Umweltschutzindustrie zu reduzieren ist, sondern immer mehr die Gestalt eines eigenständigen gewerkschaftlichen Handlungsfeldes gewinnt. Unter diesem Aspekt wird die Frage bedeutsam, welche Elemente ökologischer Einflußnahme auf den Produktionsprozeß in den Rahmen von Tarifpolitik eingefügt werden können und sollten, weil sie dort die größte Effizienz zu erreichen versprechen, und wie das geschehen könnte.

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.⁶ Rechtsfortschritt 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 Verfahrenslosungen 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:

⁶ 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.

1. Die Beschaffung von Informationen über die Umweltbelastung der Produktion

In Tarifverträgen wären Unterrichtsrechte 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.⁷ Ein Schritt darüber hinaus wäre die von der IG Metall geforderte Erstellung betrieblicher Umweltkataster, die alle ökologischen Daten eines Betriebes enthalten.⁸ 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.⁹ 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.¹⁰ 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.¹¹ Eine Stufe darüber wären betriebliche Umweltausschüsse mit paritätischer Besetzung zu installieren, wie sie die IG Metall seit einiger Zeit fordert.¹² Diese Umweltausschüsse hätten die Arbeit des Umweltbeauftragten zu unter-

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

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

9 Für Fortschritte beim Umweltschutz: Gemeinsames Kommuniqué IG Chemie-Papier-Keramik und Chemische Industrie v. 20. 8. 87.

10 Umweltschutz in der Berufsausbildung: IG Metall informiert, Frankfurt/M. 1989.

11 Druck + papier, Sonderausg. 4/89 (s. Anm. 3).

12 Zuletzt: Die Zukunft gestalten. Menschlich - offen - gerecht. Anträge und Entschlüsse, 16. Gewerkschaftstag der IG Metall v. 22. bis 26.10.1989 in Berlin, Sonderdruck zu metall Nr. 17/89.

stützen 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 tarif politischen 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, Flitze und so weiter honorieren. Dieser gesundheitlichen Selbsterstörung 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,¹³ 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 verringert würde.¹⁴

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

13 S. Koppelberg, Tri und Per im Visier. Stuttgarter Gefahrstoff-Aktion „Tatort Betrieb“, in: Der Gewerkschafter 8/89, S. 36 f.

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

Endes geht es hier um Formen der Produktmitbestimmung, wie sie die IG Metall seit einiger Zeit fordert.¹⁵ 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.¹⁵

Zu prüfen wäre darüber hinaus, ob branchenbezogene Konversionsfonds eingerichtet werden könnten, die bei besonders kritischen Fällen eine gemeinsame Ersatzstoffforschung betreiben und die Grundlagen für neue umweltverträglichere Produkte schaffen würden. Die Chlorchemie wäre hier ein denkbare 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,¹⁷ daß die Sensibilisierung für ökologische Gefährdungen bei den Arbeitnehmern ständig wächst und Umweltschutzmaßnahmen von der überwiegenden Mehrheit 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 Verar-

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

16 Umweltschutz und betriebliches Vorschlagswesen, Positionspapier der IG Metall, Frankfurt/M. 1989.

17 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.

beitung 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 Meinungsbüdnungsstrukturen 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.¹⁸ 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 nicht-materielle 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 Tarifaueinanderset-

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

zung 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 können 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.“¹⁹ Inzwischen füllen sich die ersten Zeilen dieser neuen Buchseite, um im Bild zu

¹⁹ B. Trentin, „Wenn wir weiter getrennt vorgehen, kommen wir nicht ans Ziel“, Interview, in: Frankfurter Rundschau v. 5. 7. 89, S. 14.

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.