
Berichte

Der Ablauf einer Tarifverhandlung

Erläuterung der Etappen und der beteiligten Gremien am Beispiel der Tarifauseinandersetzung um Arbeitszeitverkürzung in der Eisen- und Stahlindustrie

Vorbemerkung

Die zurückliegenden Tarifauseinandersetzungen im Bereich von Druck und Papier, der Metallverarbeitung Nordwürttembergs/Nordbadens im Frühjahr 1978 sowie der Eisen- und Stahlindustrie Nordrhein- Westfalens zum Jahreswechsel 1978/79 haben in der Öffentlichkeit eine große Resonanz gefunden.

Ohne daß an dieser Stelle die grundsätzlichen Tendenzen der Berichterstattung in den Massenmedien hierüber einer Kritik unterzogen werden sollen, geben vor allem Presseäußerungen über

- „eine Radikalisierung oder auch Gängelung der gewerkschaftlichen Basis,
- eine Führungskrise des IG-Metall-Vorstandes,
- das von der Basis abgehobene Handeln der Funktionäre" usw.

Anlaß, einmal am Beispiel der zurückliegenden Tarifauseinandersetzung in der Stahlindustrie die Gremien näher darzustellen, die an einer Tarifverhandlung beteiligt sind. Es hat sich nämlich gezeigt, daß derartige Behauptungen häufig beliebig verwandt bzw. im Laufe der Tarifauseinandersetzung ausgetauscht wurden. Damit liegt der Verdacht nahe, daß über die Zusammensetzung und Willensbildung der auf Gewerkschaftsseite beteiligten Gremien - zumindest teilweise - ein unklares Bild besteht. Die folgende vorrangig instrumentelle Beschreibung der Träger tarifpolitischer Entscheidungen soll die Voraussetzungen dafür schaffen, daß von der Plattform einer notwendigen Grundinformation her Scheinprobleme von tatsächlichen Schwierigkeiten besser unterschieden werden können.

Auseinandersetzung im Vorfeld und während der Tarifverhandlungen

Der Durchsetzung eines neuen bzw. der Ersetzung eines alten durch einen neuen Tarifvertrag geht in aller Regel ein langer Prozeß gewerkschaftlicher und öffentlicher Diskussion voran. So hatte, was den wichtigsten Verhandlungsgegenstand in der Stahlindustrie, nämlich die Durchsetzung der bzw. den Einstieg in die 35-Stunden-Woche betrifft, bereits der IG-Metall-Gewerkschaftskongreß vom Herbst 1977 nach kontroverser Diskussion beschlossen, diese Forderung als *ein* Ziel in den tarifpolitischen Katalog mitaufzunehmen.

Generell versuchen bereits während der Laufzeit des alten Tarifvertrags und insbesondere nach dessen Kündigung Gewerkschaften und Arbeitgeber-Verbände ihre Position für den Neuabschluß zu entwickeln und zu begründen. Dies geschieht auf Gewerkschaftsseite in Vertrauensleutesitzungen, Funktionärskonferenzen, durch Artikel in der Gewerkschaftspresse, Presseerklärungen usw. Es würde zu weit führen, diese Diskussion am Beispiel der Auseinandersetzung um die Arbeitszeitverkürzung in der Stahlindustrie im einzelnen wiederzugeben. Lediglich um die Grundpositionen deutlich zu machen, sei auf je eine Erklärung hingewiesen, in der die Tarifparteien ihre unterschiedlichen Auffassungen zur wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung darlegen:

In einer Sonderausgabe ihrer Mitgliederzeitung vom 8. 12. 1978 (metall extra) wies die IG Metall darauf hin, in der Stahlindustrie seien in den letzten dreieinhalb Jahren über 40 000 Arbeitsplätze vernichtet worden; weitere 1000 kämen jeden Monat hinzu. Werde die IG-Metall-Forderung auf Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit nicht erfüllt, gehe die Arbeitsplatzvernichtung in der Stahlindustrie Schlag auf Schlag weiter. Die Arbeitgeber vertraten demgegenüber in einer Anzeigenkampagne der Tagespresse die Ansicht, durch Arbeitszeitverkürzung werde die Arbeitskraft noch teurer. Damit würden Inlands- und Auslandsmärkte gegenüber ausländischer (vor allem japanischer) Konkurrenz gefährdet (z. B. Anzeige: NRZ 10. 11. 1978 Industrie NRW informiert: Thema Arbeitszeit).

Kündigung des alten und Aufstellung der Forderung für den neuen Tarifvertrag

Für die Eisen- und Stahlindustrie kündigte die große Tarifkommission der IG Metall den Manteltarifvertrag, dessen Regelungen über Zulagen, Kündigungsfristen, Urlaub, Arbeitszeit usw. bei einer Laufzeit von etwa 3 Jahren erstmalig zum 30. 6. 1978 gekündigt werden konnte, zu diesem, also dem frühestmöglichen Termin. Sie stellte nur eine Forderung, nämlich die Verkürzung der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich mit dem Ziel der 35-Stunden-Woche, auch durch Freizeitausgleich.

Die der Aufstellung der Forderung vorangegangene und die Tarifauseinandersetzung begleitende Diskussion erfolgt — außer in der bereits genannten großen Tarifkommission, auf die noch zurückzukommen sein wird - in verschiedenen gewerkschaftlichen Organen, denen ein unterschiedliches Gewicht zukommt. Über die wichtigsten für Tarifpolitik zuständigen Gremien soll nachfolgend berichtet werden.

Die auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite beteiligten Gremien

1. Die Gewerkschaften

Die Gesamtverantwortung für die Tarifpolitik liegt beim *Vorstand*: Bindende Entscheidungen über Abschluß und Kündigung von Tarifverträgen trifft für den überbezirklichen Bereich in fast allen Gewerkschaften der *Hauptvorstand*, während bei Bezirkstarifverträgen, die die große Mehrzahl bilden, der *Bezirksleiter* als Beauftragter des Vorstandes bzw. der *Bezirksvorstand* zuständig ist. Dementsprechend sieht § 16 Nr. 4 der IG-Metall-Satzung vor:

Die Bezirksleiter sind in den Bezirken die Beauftragten des Vorstandes, nach dessen Weisung sie ihre Tätigkeit ausüben. Sie haben folgende Aufgaben:

. . . Durchführung von Tarif-, Lohn- und Gehaltsbewegungen; Bildung von Tarifkommissionen für den jeweiligen Geltungsbereich der abzuschließenden Tarifs ertrage nach den Richtlinien des Vorstandes.

Beabsichtigte Tarifkündigungen müssen von dem Bezirksleiter dem Vorstand gemeldet werden.

Über Kündigungen entscheidet der Vorstand. Und über den

Vorstand heißt es in § 18 der IG-Metall-Satzung:

. . . Der Vorstand entscheidet nach Prüfung über Tarifkündigungen, Urabstimmungen und Arbeitseinstellungen.

Bei dem in Rede stehenden Manteltarifvertrag von Eisen und Stahl handelt es sich um einen Tarifvertrag, der die vier Tarifbezirke Nordrhein-Westfalens (in denen das Zentrum der Stahlindustrie liegt) und zudem einige Werke außerhalb dieses Bereichs (z. B. in Bremen und Osnabrück) umfaßt. Sprecher der Verhandlungskommission auf der Gewerkschaftsseite war *einer* der vier Bezirksleiter der IG Metall in Nordrhein-Westfalen, der Essener Bezirksleiter Kurt Herb (zur Verhandlungskommission nachfolgend).

Vor allem den bereits erwähnten *Tarifkommissionen* kommt für die innergewerkschaftliche Willensbildung eine wichtige Bedeutung zu. Sie sind teilweise in der Gewerkschaftssatzung vorgeschrieben oder jedenfalls erwähnt, haben sich teilweise auch außerhalb der Satzungen entwickelt oder sind erst nachträglich durch gewerkschaftliche Richtlinien geregelt worden. Ihr Gewicht und ihre Struktur variieren von Einzeigerwerkschaft zu Einzelgewerkschaft.

Die *bezirklichen Tarifkommissionen* setzen sich überwiegend oder ausschließlich aus ehrenamtlichen Mitgliedern (Betriebsratsmitgliedern, Vertrauensleuten) zusammen, die von der Ortsverwaltung, den örtlich zuständigen Fachgruppen (z. B. bei der Gewerkschaft HBV die Fachgruppe Handel, Banken oder Versicherungen) oder bei der IG Chemie von den Vertrauensleuteversammlungen nach einer vom Hauptvorstand, Bezirksvorstand oder Bezirksleiter vorgegebenen Zahl (bei der IG Chemie z. B. möglichst nicht mehr als 15) gewählt werden. Sie sind nach einer Bezirkskonferenz bzw. einem Gewerkschaftstag neu zu bilden.

Wie die Tarifkommissionen im Bereich der IG Metall gebildet werden, sollen die einschlägigen Richtlinien der IG Metall zur Bildung von Tarifkommissionen verdeutlichen:

Bildung der Tarifkommissionen

1. Im Geltungsbereich der Tarifverträge werden für Industrie und Handwerk Tarifkommissionen gebildet.
2. Die Zahl der Mitglieder der Tarifkommissionen richtet sich nach der Größe und Bedeutung des Tarifvertrages und wird von dem Bezirksleiter im Einvernehmen mit der Bezirkskommission festgelegt.
3. Die Verteilung der Mandate auf die Verwaltungsstellen erfolgt durch den Bezirksleiter im Einvernehmen mit der Bezirkskommission. Für die personelle Auswahl ist die Ortsverwaltung verantwortlich.
4. Sofern eine Verwaltungsstelle nur ein Mitglied erhält, soll dies ein hauptamtlicher Funktionär sein. Bei Verwaltungsstellen, die mehrere Mitglieder erhalten, muß unter ihnen ein hauptamtlicher Funktionär sein. Die anderen Mitglieder müssen Betrieben angehören, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen, für den die Tarifkommission zuständig ist.

5. Die Mitglieder der einzelnen Tarifkommissionen werden von der Bezirkskonferenz bestätigt. Das Mandat erlischt mit der ordentlichen Bezirkskonferenz, die nach dem Gewerkschaftstag stattfindet.

6. Scheidet ein Mitglied einer Tarifkommission aus, so hat umgehend die zuständige Ortsverwaltung ein neues Mitglied zu benennen. In diesem Falle erfolgt die Bestätigung durch den Bezirksleiter im Einvernehmen mit der Bezirkskommission.

7. Für Bundestarifverträge bildet der Vorstand die Tarifkommissionen im Einvernehmen mit den zuständigen Bezirksleitern.

Von einer *großen Tarifkommission* spricht man, wenn verschiedene Berufs- oder Fachgruppen bzw. sogar verschiedene Bezirke einer Berufs- und Fachgruppe auf Bundes- oder Landesebene zusammengefaßt sind. Um einen Eindruck über die Zahl der Mitglieder der großen Tarifkommission bei Eisen und Stahl zu vermitteln: Sie lag bei über 200. *Kleine Tarifkommissionen* sind solche, die nur einen Berufs- oder Fachzweig auf Tarifbereichs- oder Bezirksebene repräsentieren.

In der Regel bilden Tarifkommissionen eine *Verhandlungskommission*, die — auf bezirklicher Ebene — unter Vorsitz des Bezirksleiters die Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite führt. Die Verhandlungskommission bei den Manteltarifverhandlungen in der Eisen- und Stahlindustrie setzte sich aus 20 Mitgliedern zusammen. Es kann auch vorkommen, daß aus *großen* Verhandlungskommissionen noch eine *kleine* Verhandlungskommission gebildet wird, die dann unmittelbar mit der Arbeitgeberseite verhandelt. Der Bezirksleiter hat bei der Auswahl der Mitglieder der Verhandlungskommission im allgemeinen ein großes Gewicht, da die Wahl häufig auf seinen Vorschlag erfolgt (z. B. bei der IG Metall) und er von sich aus weitere Mitglieder durch Kooptation berufen kann. Selbstverständlich handelt es sich nicht um ein ungebundenes Ermessen; vielmehr muß er bei der Auswahl auf Einfluß und Qualifikation der ehren- und hauptamtlichen Funktionäre Rücksicht nehmen.

Tarifkommissionen üben im allgemeinen eine beratende und unterstützende Funktion aus: Jede Entscheidung in der Tarifbewegung bedarf ihrer legitimierenden Empfehlung. Das gilt, wie sich z. B. aus den Richtlinien der IG Metall zur Bildung von Tarifkommissionen ergibt, für:

- die Kündigung eines Tarifvertrages und das Aufstellen der Forderungen,
- das Feststellen des Scheiterns der Verhandlungen,
- die Annahme oder Ablehnung eines Verhandlungsergebnisses,
- die Durchführung einer Urabstimmung,
- die Annahme eines anderen Verhandlungsergebnisses nach der Urabstimmung,
- die Durchführung der Arbeitsniederlegung,
- die Durchführung einer erneuten Urabstimmung zur Beendigung eines Streiks.

Weitergehend hat die Tarifkommission bei der IG Druck und Papier, der neben den Vertretern des Bezirks auch der erste und zweite Vorsitzende des Hauptvorstandes und weitere Sekretäre angehören, alle tarifpolitischen Maßnahmen zu *beschließen*.

Auch dort, wo — wie allgemein üblich — der Tarifkommission lediglich eine beratende Funktion zukommt, ist ihr Einfluß nicht gering zu veranschlagen: Bereits die Funktionen der Tarifkommissionsmitglieder, oft aktive Vertrauensleute, Betriebsräte und/oder Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten, verleihen diesem Gremium ein nicht zu unterschätzendes Gewicht.

2. Die Arbeitgeber

Auf Arbeitgeberseite werden ebenfalls Tarifkommissionen aus Vertretern der Mitgliedsfirmen, meist Vorstandsmitglieder großer Konzerne, gebildet, die man durch Verbandsvertreter noch ergänzt. Wie auf Gewerkschaftsseite gibt es bei den Arbeitgebern ebenfalls eine aus der Tarifkommission gebildete Verhandlungskommission, die die unmittelbaren Tarifgespräche mit der gewerkschaftlichen Verhandlungskommission führt.

Das Interesse der Arbeitgeber an möglichst zentralen Verhandlungen, die die Rückkopplung der gewerkschaftlichen Kommission mit den Wünschen der Gewerkschaftsmitglieder erschweren, und die damit verbundene Tendenz der Ausdehnung der Tarifgebiete, die bei Arbeitskämpfen zu einer größeren Belastung der gewerkschaftlichen Kassen führt, findet seinen organisatorischen Ausdruck darin, daß es auf der Arbeitgeber-Verbandsebene einen Koordinierungsrat gibt. Ihm gehören Vertreter der Mitgliedsfirmen an, die die Richtlinien für die Tarifverhandlungen festlegen. So vermeldet der Bericht der Geschäftsführung des Gesamtverbandes der metallindustriellen Arbeitgeberverbände vom 15. 4.1975 bis 15. 4.1977: „Der Verhandlungskreis Gesamtmetall, der während der gesamten Dauer der Verhandlungen im Hintergrund anwesend war, billigte das Verhandlungsergebnis einstimmig. Er sah sich hierzu in der Lage, nachdem es in den Verhandlungen gelungen war, die von der IG Metall mit äußerstem Nachdruck gestellte Forderung, die tariflichen vermögenswirksamen Leistungen bereits im Jahr 1976 zu erhöhen, dahingehend abzuwehren, daß . . .“

In der letzten Zeit haben sich Zentralisierungsbestrebungen auf Arbeitgeberseite verstärkt. Dies zeigte sich u. a. bei den Tarifverhandlungen zwischen der Gewerkschaft Nahrung — Genuß — Gaststätten und dem Brauerei-Arbeitgeberverband im Herbst 1978 Nordrhein-Westfalens. Nachdem sich die zuständigen Verhandlungskommissionen zunächst auf eine wöchentliche Arbeitszeitverkürzung für ältere Arbeitnehmer bis auf 3 5 Stunden geeinigt hatten, lehnte die arbeitgeberseitige Tarifkommission auf Druck der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände diese Vereinbarung ab. Das wurde ferner offensichtlich bei dem hier skizzierten Tarifkonflikt im Stahlbereich, wo nach eigener Einschätzung der Arbeitgeberseite die Wirtschaftsvereinigung Eisen und Stahl stellvertretend für die übrigen Arbeitgeber in der Frage wöchentlicher Arbeitszeitverkürzung Härte bewiesen hat. Dies wird schließlich am Beispiel des jüngst bekanntgewordenen zentralen Tabu-Katalogs der Unternehmerverbände deutlich, der auf Bundesebene für alle tatsächlichen und denkbaren tarifpolitischen Fragen bis ins Detail genaue Verhandlungsgrenzen setzt.

Derartige Tendenzen - verbunden mit einer verstärkten Kritik der gewerkschaftlichen Tarifpolitik in der veröffentlichten Meinung - führen auch auf gewerkschaftlicher Ebene zu Überlegungen, in welcher Form die Tarifpolitik, ohne die arbeitgeberseitige Zentralisierung mechanisch nachzuahmen, in Grundsatzfragen besser koordiniert werden kann.

Der Ablauf von Tarifverhandlungen

Über die Etappen des Verhandlungsverlaufs anlässlich des Tarifkonflikts um die wöchentliche Arbeitszeitverkürzung bei Eisen und Stahl ist in dieser Zeitschrift bereits berichtet worden (GMH 12/1978, S. 822 ff. und in diesem Heft). Deshalb sei in diesem Zusammenhang lediglich zusammenfassend festgehalten,

- daß es vom 22. August bis 7. November fünf Tarifverhandlungsrunden der *Verhandlungskommissionen* gab,
- daß *die große Tarifkommission* der IG Metall am 8. November an den Vorstand der IG Metall die Empfehlung richtete, die Urabstimmung über einen Streik durchzuführen,

- daß die Streik-Urabstimmung ein Ergebnis von fast 87% Ja-Stimmen und 8% Nein-Stimmen bei einer Wahlbeteiligung von ca. 95% erbrachte,
- daß die Tarifkommission des Arbeitgeberverbandes am 27. 11. 1978, also noch vorStreikbeginn, die Aussperrung mit Wirkung ab 1. 12. 1978 beschloß,
- daß es mehrere Schlichtungsversuche mit zwei Vermittlungsvorschlägen des politischen Schlichters Friedhelm Farthmann gab, auf die sich beide Seiten aber nicht verständigen konnten,
- und daß die Verhandlungskommissionen am 6./II. 1.1979 über die stufenweise Einführung von Freischichten und Urlaub eine Einigung erzielten, die von der *großen Tarifkommission* der IG Metall am 8. 1. 1979 mit 87 gegen 38 Stimmen und einer Enthaltung sowie der arbeitgeberseitigen Tarifkommission ebenfalls angenommen wurde. Die Urabstimmung über die Beendigung des Streiks vom 8. 1. bis 10. 1. 1979 brachte ein Ergebnis von 49,5% Ja- gegen 40,9% Nein-Stimmen. Da 25% Ja-Stimmen nach der Satzung der IG Metall zur Annahme ausreichen, war damit die Voraussetzung für die Beendigung des Arbeitskampfes gegeben.

Ohne daß hier eine Vertiefung möglich wäre, sei jedoch angemerkt, daß auch dieser Tarifkonflikt wie jede Tarifrunde der letzten Jahre - mit lediglich graduellen Unterschieden - gegen eine nahezu geschlossene Front der Medien, vor allem der Zeitungen, und auch von Vertretern und Instituten des öffentlichen Lebens geführt werden mußte. Dadurch wurden die Gewichte noch weiter zu Lasten der organisierten Arbeitnehmer verschoben, die bereits von einer — gegenüber der Arbeitgeberseite strategisch und psychologisch — ungünstigen Ausgangslage her tätig werden müssen, da sie in den Augen der Öffentlichkeit als Fordernde erscheinen und nicht lediglich einen vorhandenen Besitzstand zu verteidigen haben.

Sonderproblem: Die Schlichtung

Im Laufe der Tarifaufeinandersetzung um die wöchentliche Arbeitszeitverkürzung in der Stahlindustrie spielte die Schlichtung eine bedeutende Rolle. Dabei ging es um eine Schlichtung durch einen *politischen Vermittler*, auf den sich beide Parteien informell geeinigt hatten. Diese Art der Schlichtung hat mit den für das Tarifvertragssystem der Bundesrepublik charakteristischen Schlichtungsverfahren nichts zu tun.

Die wichtigste Form der Schlichtung geht auf Schlichtungsregelungen zurück, die zwischen einigen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden mit der Wirkung eines Tarifvertrages vereinbart wurden. Dieses *vereinbarte Schlichtungsverfahren* ist in den verschiedenen Tarifbereichen sehr unterschiedlich ausgestaltet. Es gibt Regelungen, wonach es auf Antrag beider oder nur einer Partei eingeleitet wird. Andere Schlichtungsvereinbarungen sehen vor, daß bei Scheitern der Tarifverhandlungen die Schlichtung automatisch eröffnet wird. Auch die Verfahrensregeln sind unterschiedlich. Es gibt sowohl den Fall, daß die Mitglieder und der oder die unparteiischen Vorsitzenden der Schlichtungsstelle erst gewählt werden müssen. In anderen Vereinbarungen ist festgelegt, daß die Schlichtungsstelle als ständige Einrichtung besteht. Im Bereich von Eisen und Stahl existiert eine Schlichtungsvereinbarung nicht.

Die bekannten Schlichtungsfälle sind im Vergleich zu der großen Zahl der jährlich insgesamt in das Tarifregister eingetragenen Tarifverträge (im Jahr 1976 etwa 7000) sehr gering. So wurden für 1976 von den Ländern Schlichtungsverfahren in 32 Tarifbereichen mitgeteilt. Die Anzahl der auf diese Weise zustande gekommenen Tarifverträge dürfte unter 100 gelegen haben.

Noch geringere Bedeutung hat die *staatliche Schlichtung*. Sie ist im Kontrollratsgesetz Nr. 35 vom 20. 8.1946 festgehalten. Außerdem haben einige Bundesländer das Schlichtungs-

recht auf Landesebene gesetzlich geregelt. Beide Parteien müssen mit dem staatlichen Schlichtungsverfahren einverstanden sein. Von einer staatlichen Zwangsschlichtung wurde nach 1945 bewußt abgesehen, da die Erfahrungen mit ihr in der Zeit der Weimarer Republik negativ waren.

Der Arbeitskampf

Ist die tarifliche Friedenspflicht abgelaufen - das ist die Zeit nach Kündigung des Tarifvertrages oder, wenn eine Schlichtungsvereinbarung besteht, regelmäßig nach Scheitern der Schlichtung -, so kann die Gewerkschaft einen Arbeitskampf ausrufen. (Auf die Problematik der auf das Bundesarbeitsgericht zurückgehenden herrschenden Interpretation zur Friedenspflicht soll hier nicht eingegangen werden.) Die Satzung der IG Metall sieht im § 22 insoweit folgendes Verfahren vor:

1. Arbeitseinstellungen setzen den Beschluß des Vorstandes voraus . . .

2. Vor der Beschlußfassung über Arbeitseinstellungen hat der Vorstand sowohl die Geschäftslage der betreffenden Industriegruppe als auch die allgemeinen wirtschaftlichen Verhältnisse in Betracht zu ziehen. Der Vorstand hat ferner zu berücksichtigen, ob zur Durchführung des Streiks die nötigen Mittel vorhanden sind oder beschafft werden können.

Der Antrag auf Arbeitseinstellung kann abgelehnt werden, wenn schon an einem anderen Orte gestreikt wird, Kündigung der Tarifverträge erfolgt oder das Organisationsverhältnis ein ungünstiges ist. Der Antrag muß abgelehnt werden, wenn nicht mindestens 75 Prozent der für die Bewegung in Betracht kommenden Gewerkschaftsmitglieder in der vom Vorstand beschlossenen geheimen Urabstimmung für die Arbeitseinstellung gestimmt haben . . .

3. Tritt während eines anerkannten Streiks nach Auffassung des Vorstandes eine wesentliche Änderung der Situation ein, so muß erneut eine geheime Urabstimmung unter den an dieser Streikbewegung beteiligten Mitgliedern durchgeführt werden.

Der Vorstand darf der Fortführung der Bewegung nur dann zustimmen, wenn mindestens 75 % der daran beteiligten Mitglieder sich dafür ausgesprochen haben . . .

Die auf den ersten Blick erstaunlich hohe Zahl von 75% Ja-Stimmen bei der Urabstimmung als Voraussetzung für einen Streik und die geringe Zahl von 25 % Befürwortern für dessen Abbruch ist vor dem Hintergrund zu sehen, daß ein Arbeitskampf von Gewerkschaftsseite nur bei größtmöglicher Zustimmung der Beteiligten mit Erfolgsaussicht durchgeführt werden kann. Andere Satzungen von DGB-Gewerkschaften (z. B. Chemie) enthalten die zwingende Verpflichtung zur Durchführung einer Urabstimmung vor einem Arbeitskampf nicht.

Dr. Ulrich Zachert, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) des DGB