

---

## Grenzen der Koordination

Gespräch mit dem 2. Vorsitzenden der IG Bergbau und Energie (IGBE), Hans Alker und dem Tarifexperten der IGBE, Wolfgang Wieder\*

---

Frage: In den Tarifaueinandersetzungen dieses Jahres hat die Frage der Arbeitszeitverkürzung eine wichtige Rolle gespielt. Bei einigen Gewerkschaften, insbesondere bei IG Metall und IG Druck und Papier, stand die Verkürzung der Wochenarbeitszeit im Vordergrund. Doch nicht alle Gewerkschaften haben die Wochenarbeitszeitverkürzung an die oberste Stelle ihrer Arbeitszeitpolitik geschrieben. Es hat viel öffentliche Diskussion darüber gegeben. Schließlich faßte der Bundesvorstand des DGB im Juni 1984 einen Beschluß, die Arbeitszeitfrage so zu regeln, daß die Verkürzung der Arbeitszeit in allen Formen angestrebt, der Wochenarbeitszeitverkürzung jedoch ein gewisser Vorzug eingeräumt werden sollte. In der intensiven öffentlichen Diskussion wurde häufig die Frage gestellt, ob die unterschiedlichen Forderungen der Einzelgewerkschaften in der Arbeitszeitpolitik darauf schließen ließen, daß die Gewerkschaften in der Arbeitszeitpolitik prinzipiell uneins seien. Warum wurde aus der Sicht der IG Bergbau und Energie die Frage der Arbeitszeitverkürzung unterschiedlich gestellt? Liegt das an unterschiedlichen politischen Prioritäten oder stecken ganz andere Gründe dahinter?

---

\*) Das Gespräch führte Hans O. Hemmer am 26. Oktober 1984 in Bochum.

Hans Alker: Für Entscheidungen dieser Art haben immer unterschiedliche Branchenverhältnisse eine ausschlaggebende Rolle gespielt. Zudem unterliegen sie auch Terminplanungen. Für die IG Bergbau und Energie gab es in der Frage der Arbeitszeitpolitik eine langfristige Festlegung, die 1976 auf dem 11. Gewerkschaftskongreß beschlossen wurde. Dabei spielte die Zielbeschreibung 4-Tage-Woche eine herausragende Rolle. Die IG Bergbau und Energie hat allerdings immer darauf hingewiesen, daß auch andere Wege der Arbeitszeitverkürzung von großer Bedeutung sind. So war für uns aufgrund eigener Erfahrungen im Bereich der Steinkohle die Forderung nach Lebensarbeitszeitverkürzung von Wichtigkeit. Wir haben also die verschiedenen Wege der Arbeitszeitverkürzung immer zu schätzen gewußt. Arbeitszeitpolitik ist bei uns langfristig angelegt worden und dabei haben die unterschiedlichen Formen der Arbeitszeitverkürzung ihre spezifische Rolle gespielt: sowohl die Verkürzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit wie auch der Lebensarbeitszeit und nicht zuletzt Arbeitszeitverkürzung für jene, die unter besonders belastenden Verhältnissen tätig sind. Diese Form von Arbeitszeitverkürzung kommt vor allem denjenigen Beschäftigten unter Tage zugute, die an besonders „heißen Betriebspunkten“ zu arbeiten haben.

Nun ist nicht jede Gewerkschaft jederzeit frei, eine beliebige Arbeitszeitpolitik zu betreiben.

Hans Alker: Das stimmt. Erstens ist eine Gewerkschaft nicht frei vom Terminkalender, weil Kündigungsfristen eingehalten werden müssen. Zweitens ist sie nicht frei von den ökonomischen Verhältnissen. Zum ersten Gesichtspunkt: Die Kündigungsfrist für Tarifverträge spielt für die IG Bergbau und Energie keine besondere Rolle mehr, seitdem die Bedeutsamkeit der Branche Steinkohle so groß ist, daß die Unternehmer sich in den letzten Jahren nie geweigert haben, außerhalb der Kündigungsfristen Tarifverhandlungen zu führen. Dabei handelte es sich vornehmlich um Manteltarifvereinbarungen. Bei den Einkommenstarifverhandlungen ist es uns bislang noch nicht in den Sinn gekommen - von 1969 und 1974 abgesehen - vorfristig Tarifverhandlungen anzustreben. Wir waren also in der Frage der Arbeitszeitverkürzung frei von den Fesseln der Kündigungstermine. Das unterscheidet uns von manch einer anderen Gewerkschaft. Es ist uns zum Beispiel bis heute auch gelungen, selbst in den schwierigsten Zeiten sogenannte qualitative tarifpolitische Fragen zu regeln. Zum zweiten Gesichtspunkt: Wir hatten in den Tarifverhandlungen stets die ökonomische Situation besonders zu berücksichtigen. Dies gilt im übrigen nicht nur für den Steinkohlebereich, in dem wir seit 1958 ganz besondere, unleugbare ökonomische Schwierigkeiten zu bestehen hatten, die uns Rücksichtnahme abverlangten.

Könnten Ihr Beispiele für qualitative tarifvertragliche Regelungen anführen?

Wolfgang Wieder: Gerade in den Jahren 1980/81 haben wir hier günstige Regelungen ausgehandelt. Seit 1973 haben wir den Manteltarifvertrag nicht mehr gekündigt, ihn jedoch ständig verbessern und weiterentwickeln können. Wir haben den Anspruch auf Deputatkohle ausgeweitet, den Jahresurlaub von 22 auf 33 Tage erhöht; wir haben Heiligabend und Silvester zu tariflichen Feiertagen gemacht; wir haben für Schichtarbeiter eine Freischichtenregelung erreicht. Wir haben an „heißen Betriebspunkten“ Arbeitszeitverkürzungen durchgesetzt. Das sind Beispiele für Arbeitszeitentwicklungen, die wir ohne Aufkündigung des Manteltarifvertrages erreichen konnten. Gleichzeitig haben wir die Lohn- und die Einkommensstruktur in diesem Prozeß verändert. Wir haben also nicht nur Verbesserungen qualitativer, sondern auch materiel-ler Art erreichen können.

Hans Alker: Ich möchte noch ein Beispiel hinzufügen: Wir haben die Kündigungsfristen für ältere Arbeitnehmer und auch die entsprechenden Regelungen für die Angestellten ausgeweitet, gleichfalls ohne Kündigung des Manteltarifvertrages. Hier gab es bislang unterschiedliche Regelungen. Das, was die Angestellten per Gesetz hatten, ist nun für beide Gruppen — Arbeiter und Angestellte — im Tarifvertrag verankert.

Wolfgang Wieder: Für ganz wichtig halte ich unser ständiges Bemühen, die allgemeinen Arbeitsbedingungen von Arbeitern und Angestellten anzugleichen. Wir mußten verhindern, daß uns die Angestellten mit dem Vorwurf belasteten, es werde zu viel für die Arbeiter und zu wenig für sie getan. Wir haben deshalb den Angestellten deutlich gemacht, daß sie ebenso von diesem Prozeß profitieren. Ich möchte ein praktisches Beispiel nennen: Ein klassisches Privileg für die Angestellten im Steinkohlenbergbau war die freie Dienstwohnung. Diese wurde tarifvertraglich gestrichen; als Ersatz wurde ein einheitlicher Geldbetrag in die Gehälter eingebaut. Unser Verband hat bei diesem Schritt darauf geachtet, die Angestellten alles in allem nicht zu kurz kommen zu lassen. Wir haben ihnen erst einmal vor Augen geführt, daß nur 50 Prozent der Angestellten tatsächlich eine freie Dienstwohnung besaßen. Ich glaube, daß wir haben deutlich machen können, daß Angestellte dann besonders von der Tarifpolitik profitieren können, wenn diese auf materielle Besserstellungen *für alle* abzielt. Die Mitgliederzuwächse lassen erkennen, daß sich unsere Überzeugungsarbeit gelohnt hat.

Wie hoch ist der Organisationsgrad der Angestellten in der IG Bergbau und Energie?

Hans Alker: Er liegt knapp unter 90 Prozent, steigt aber noch. Im DGB insgesamt liegt der Prozentsatz von organisierten Angestellten wohl alles in allem bei etwa 20 Prozent.

Wolfgang Wieder: Es sollte nicht übersehen werden, daß es äußerst schwierig war, die Angestellten in diesem Ausmaß für die gewerkschaftliche Organisation zu gewinnen. Noch 1945 lag der Organisationsgrad der Bergbauangestellten weit niedriger, niedriger sogar als bei anderen Gewerkschaften. Die IG Bergbau und Energie hatte im Bereich der Angestellten lange mit gegnerischen Gewerkschaften zu tun. Davon redet heute niemand mehr.

Noch einmal zurück zur Arbeitszeitfrage. Die IG Bergbau und Energie hat versucht, ihre Arbeitszeitpolitik an der Struktur des Organisationsbereiches und an den ökonomischen Bedingungen auszurichten. Dabei wurden mehrere Wege verfolgt. Gilt dieses Grundprinzip auch für die anderen Gewerkschaften?

Hans Alker: Es sollte sicherlich so sein. Der Berliner DGB-Kongreß vom Mai 1982 hat den Antrag 202 angenommen, wonach alle Formen der Arbeitszeitverkürzung zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit genutzt und eingesetzt werden sollten. Aus diesem Grunde haben wir nicht so recht verstanden, wenn gefordert wurde, daß sich alle Gewerkschaften 1984 ausschließlich der wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung anzunehmen hätten. Wir haben ohne Wenn und Aber unsere ganze Kraft darauf konzentriert, Arbeitszeitverkürzungen zu erreichen. Wir haben das in entsprechender Weise auch realisiert. Wir haben unverzüglich und in den Bereichen, in denen wir eine wie auch immer geartete Arbeitszeitverkürzung 1984 für möglich hielten, den Manteltarifvertrag entfristet. Zugleich haben wir alle Tarifberatungskommissionen, die bei uns eine große Rolle für den Vollzug von politischen Vorhaben spielen, beauftragt, sich mit der Frage zu beschäftigen, ob und auf welchem Wege 1984 Arbeitszeitverkürzungen ins Auge gefaßt werden können. Wir haben allerdings entschieden Wert daraufgelegt, daß dabei die Erwartungen von Mitgliedern und Funktionären vorrangig berücksichtigt werden.

Und welche Erwartungen hatten sie?

Hans Alker: Angesichts der Tatsache, daß in den letzten drei Jahren Kaufkraftverluste zu verzeichnen waren, wollten viele keine weiteren unzumutbaren Einbußen hinnehmen. Gleichzeitig erwarteten sie, daß auch auf dem Felde der Arbeitszeitverkürzung etwas geschehe. Wegen der bei der Steinkohle praktizierten Lebensarbeitszeitverkürzung im Wege sozialrechtlicher Regelungen wurde im gesamten Organisationsbereich diesmal viel Wert auf eine Vorruhe-

Standsregelung gelegt. Dieser Forderung muß daher gleiches Gewicht bei der weiteren Verfolgung von Arbeitszeitverkürzungszielen eingeräumt werden.

Hat es eigentlich schon früher in der Tarifgeschichte des DGB Phasen gegeben, in denen eine einzige Forderung wie die 35-Stunden-Woche, alle DGB-Gewerkschaften geeint hätte? Steckte hinter der Parole „Samstags gehört Vati mir“ eine solche einigende Forderung?

Hans Alker: Rückblickend wird das gelegentlich so gesagt. Bei genauerem Hinsehen erkennt man, daß sich auch damals zwar alle einig waren, daß Arbeitszeitverkürzungen her müßten. Die Wege dorthin wurden allerdings ebenfalls diskutiert. Selbst bei der IG Bergbau wurden unterschiedliche Wege vorgeschlagen. Wir haben recht früh erkannt, daß uns mit den tariflichen Arbeitszeitverkürzungen ein Instrument zur Verfügung stand, das wir nicht nur zur Humanisierung des Arbeitslebens einsetzen konnten, sondern das auch zur Lösung von Arbeitsplatzproblemen taugte. Bereits 1959, nach dem Beginn der Kohlenkrise und dem rapiden Anwachsen der Halden, kamen erhebliche Beschäftigungsprobleme auf uns zu. Die IG Bergbau und Energie schlug damals vor, dieses Problem unter anderem durch die Einführung einer besonderen Form der Arbeitszeitverkürzung, nämlich durch sogenannte „Feierschichten“, zu lösen. Diese sollten jedoch nur unter der Voraussetzung eingeführt werden, daß sie bezahlt wurden. Dazu waren allerdings weder Unternehmer noch Politiker bereit, und es bedurfte großer politischer Anstrengungen in der IG Bergbau und Energie, um die sogenannte Feierschichten-Bezahlungsregelung zu realisieren.

Am Prinzip, nämlich auf unterschiedlichen Wegen zu Arbeitszeitverkürzung zu gelangen, hat sich also nichts geändert?

Hans Alker: So ist es. Und das dürfte auch für die Zukunft das Richtige sein. Wir sind gerade dabei, die Entwicklungsstufen in der Arbeitszeitfrage für uns nachzuzeichnen. Dabei wird deutlich, wie sehr es in unserer eigenen Organisation in der Diskussion z. B. zwischen täglicher und wöchentlicher Arbeitszeitverkürzung hin- und hergegangen ist.

Könntet Ihr diesen Rückblick knapp geben?

Hans Alker: Die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung ergab sich 1958 aus der Krise des Steinkohlenbergbaus. 1959 haben wir dort auf einen Schlag die 5-Tage-Woche eingeführt und für die Bezahlung der Feierschichten gekämpft. 1963 haben wir erreicht, daß Untertagebeschäftigte fünf Jahre eher in Rente gehen konnten.

1971 haben wir vom Bund das Anpassungsgeld erstritten, das es ermöglichte, 5 Jahre vor Rentenbeginn eine rentenähnliche Leistung zu beziehen. Mit anderen Worten: Untertagebeschäftigte können seitdem günstigstenfalls mit 50 Jahren aufhören und Übertagebeschäftigte mit 55 Jahren. Das ist ein großes Stück Lebensarbeitszeitverkürzung.

Als die Situation im Steinkohlenbergbau 1983/84 wieder dramatisch wurde, haben wir Anpassungsschichten zum Abbau von Halden durchsetzen können. 1984 wurden allein bei der Ruhrkohle AG 21 Schichten weniger gefahren. Vor diesem Hintergrund fand in unserem Organisationsbereich die Tarifrunde 1984 statt. Wie soll man eine Forderung nach Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit aufstellen, wenn gleichzeitig 21 Schichten nicht verfahren werden? Im Laufe der nächsten fünf Jahre werden immerhin mehr als 20000 Bergleute über die vorfristige Verrentung ausscheiden. Sie beziehen damit noch keine direkten Renten, sondern erhalten eine rentenähnliche Leistung, wengleich sie nach Rentengesichtspunkten gezahlt wird. Es fallen dann gleichzeitig mehr als 20000 Arbeitsplätze weg. Auch daher haben wir im Steinkohlenbergbau 1984 keine Arbeitszeitforderung aufgestellt. Was 1985 sein wird, ist ein zweites Paar Schuhe.

Anders ist die Situation beispielsweise im Kalibergbau oder bei der Erdölgewinnung. Dort haben Beschäftigte und Funktionäre gesagt: Unsere Situation, unsere Beschäftigungsprobleme sind nicht über eine Wochenarbeitszeitverkürzung unter dem Stichwort „Freischichten“ zu lösen, sondern nur über Vorruhestandsregelungen. Das hat zu Ergebnissen geführt, die die spezifische Situation und die besonderen Probleme berücksichtigen, ohne daß auf notwendige Einkommensverbesserungen verzichtet werden mußte. Wir haben somit beispielhafte Vorruhestandsregelungen neben Einkommensverbesserungen erreichen können. Das hat uns, wenn man so will, eine zustimmungsfreudige Mitgliedschaft erhalten. Wir haben noch nie soviel Zustimmung für eine Tarifbewegung bekommen wie 1984. Das ist wichtig. Die Mitglieder schätzen hoch, daß wir Einkommensverbesserungen erreichen konnten und können sich auch sicher sein, daß die IG Bergbau und Energie die arbeitszeitpolitische Variante nicht vergißt.

Warum hat diese Art einer differenzierten Darstellung der Arbeitszeitproblematik im Tarifkonflikt dieses Jahres kaum eine Rolle gespielt, während viel mehr von Konfrontation im Gewerkschaftsbereich die Rede war?

Hans Alker: Ich führe das auch darauf zurück, daß diejenigen Gewerkschaftsvorstände, die aus guten Gründen für die 35-Stunden-Woche waren, unzulässigerweise von anderen Gewerkschaften erwarteten, daß auch sie im Jahr 1984

allein für dieses Ziel einzutreten hätten. Ich sage deswegen „unzulässigerweise“, weil die erwähnte Beschlußfassung des Berliner DGB-Kongresses 1982 dieses Verlangen nicht deckt. Ich verstehe nach wie vor überhaupt nicht, warum der von einigen Gewerkschaften bevorzugte Weg der Vorruhestandsregelung madig gemacht wurde. Keine dieser Gewerkschaften hat je erklärt, daß die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit nicht zu den Hauptzielen ihrer langfristigen Politik gehöre.

Gibt es einen Weg, aus diesem Dilemma herauszukommen? Welche Rolle kann der DGB spielen?

Hans Alker: Man muß sich darüber im klaren sein, daß die Koordination von Maßnahmen Grenzen hat. Sie liegen dort, wo ökonomische Sondersituationen gegeben sind und wo Terminkalender Zeiten setzen. Eine Koordination von Hauptzielen auf einen bestimmten Termin hin ist meines Erachtens nicht möglich. In jeder Gewerkschaft gibt es unterschiedliche tarifpolitische Forderungen. Keine Gewerkschaft hat für alle Tarifbereiche ausschließlich ein Arbeitszeitziel in ihrer Beschlußfassung.

Nun könnte man sich vorstellen, daß eine Gewerkschaft wie die IG Bergbau und Energie, die ihren Bereich zu 90 oder mehr Prozent organisiert hat, eine ganz andere Tarifpolitik betreiben kann als eine Gewerkschaft, die 30 oder 40 Prozent der dort Beschäftigten organisiert hat, denn für die Verwirklichung einer Tarifforderung benötigt man auch Durchsetzungskraft. Deshalb wurde argumentiert, daß man eine zündende einheitliche Forderung haben müsse - 35-Stunden-Woche - um die entsprechende Mobilisierung zu erreichen.

Hans Alker: Die IG Bergbau hat das, vereinfacht gesagt, nicht nötig, weil sie sich auf ihre Organisationskraft verlassen kann. Aber auch ein noch so hoher Organisationsgrad versetzt nicht in die Lage, die branchenspezifischen Gegebenheiten einfach zu übergehen. Wenngleich beispielsweise die Bereiche Steinkohle und Braunkohle räumlich nebeneinander stehen, so bestehen in tariflichen Hauptfragen unterschiedliche Einschätzungen und Forderungen. Trotz eines fast 100prozentigen Organisationsgrades bei der Braunkohle wären wir dort mit einer Forderung nach Wochenarbeitszeitverkürzung vor eine Wand gelaufen. Unsere Mitglieder und Funktionäre wären uns nicht gefolgt, da aufgrund der unmittelbaren Interessenlage der Beschäftigten vor Ort überwiegend eine Vorruhestandsregelung bevorzugt wurde.

Hans, noch eine Frage an Dich. Du wirst im November aus dem Vorstand der IG Bergbau ausscheiden. Könntest Du ein Resümee ziehen und Überlegungen für eine zukünftige Koordination der Tarifpolitik aus Deinen Erfahrungen heraus weitergeben?

**Hans Alker:** Der für uns alle so wichtige Bund muß wissen, daß er von Familienmitgliedern lebt, die, jedes für sich, besondere Verantwortung zu tragen haben. Der Bund hat es mit autonomen Gewerkschaften zu tun. Das ist eine wichtige Voraussetzung für eine lebens-, arbeitnehmer- und interessennahe Gewerkschaftspolitik. Für die zukünftig noch wichtigeren Bemühungen um Koordination ist zu berücksichtigen, daß man sich immer auf ein Ziel verständigen sollte, bei dem man von vornherein weiß, daß es auch gemeinsam getragen werden kann. Dabei sollte es durchaus zu einem gesunden Wettbewerb auch über die verschiedenen Wege zur Durchsetzung des Ziels kommen. Brüderliche Gewerkschaften sollten bereit sein, voneinander zu lernen und sich jeweils neu darum bemühen, unter Berücksichtigung der Erfahrungen anderer, die eigene Arbeitnehmervertretung besser zu gestalten.