

4 Die Widerständigkeit des ‚Arbeiters‘ im Recht

Die anfängliche Hoffnung des DGB, rasch zu einem einheitlichen Arbeitnehmerbegriff zu kommen und die Standesorganisationen DAG und DBB dadurch in die Bedeutungslosigkeit zu verdrängen, erfüllte sich nicht. Im Gegenteil. Spätestens ab 1953 setzte ein Trend zur rechtlichen Verfestigung der Statusgruppen ‚Arbeiter‘ und ‚Angestellte‘ ein. Ernsthafte Versuche, bestehende Benachteiligungen der Arbeiterschaft abzubauen, kamen in größerem Ausmaß erst Ende der 1960er Jahre wieder in Gang. Die Rezession von 1966/7 spielte hier eine doppelte Rolle. Sie zeigte zum einen die Verletzlichkeit der Arbeiterschaft gegenüber konjunkturellen Schwankungen auf und markierte dadurch das schon ausgerufenen „Ende der Proletarität“ (Josef Mooser) als prinzipiell reversibel. Zum anderen belastete der Konjunkturerinbruch die Kassen der Sozialversicherungsträger wie auch des Staates. Die ergriffenen Gegenmaßnahmen führten zu einem Abbau bestehender Unterschiede zwischen ‚Arbeitern‘ und ‚Angestellten‘. Doch die in einigen Fällen zunächst vorgesehene völlige Angleichung, mithin die Etablierung eines einheitlichen Arbeitnehmerstatus, wurde nicht realisiert. Die rechtliche Kategorie ‚Arbeiter‘ wurde im Endergebnis für die nächsten 30 bis 40 Jahre stabilisiert. Wie ist diese Widerständigkeit¹ des ‚Arbeiters‘ im Recht zu erklären?

Anhand von drei Fallbeispielen möchte ich dieser Frage kursorisch nachgehen. Zunächst werfe ich einen Blick auf die 1968 vom Bundesarbeitsministerium initiierte Debatte um eine Vereinheitlichung der Rentenversicherungsträger. Sie erlaubt, auf die innergewerkschaftlichen Auseinandersetzungen einzugehen. Besonders aufschlussreich ist dabei eine Diskussion des Hauptvorstandes der ÖTV. Sie macht deutlich, dass selbst in dieser Gewerkschaft, die zur treibenden Kraft bei der Etablierung der gewerkschaftlichen Arbeiterpolitik im DGB werden sollte, die Unterstützung für einen Abbau bestehender Unterschiede nicht vorbehaltlos gegeben war. Danach streife ich kurz das 1969 noch von der Großen Koalition verabschiedete Lohnfortzahlungsgesetz. Unter den Zeitgenossen wie auch in der geschichtswissenschaftlichen Forschung wird es gemeinhin als eine völlige Angleichung der für die Arbeiterschaft gültigen Regelungen an das Angestelltenrecht gesehen. Tatsächlich entsprach dies der Erwartungshaltung seitens der Arbeiterinnen und Arbeiter wie auch dem Gerechtigkeitsempfinden der beteiligten Akteure. Dennoch schrieb der Gesetzgeber materielle Abweichungen fest. Wie ist das zu erklären – und was sagt dies über die Widerständigkeit des ‚Arbeiters‘ im Recht aus? Abschließend stelle ich den einheitlichen Mitarbeitertarifvertrag vor, den die IG Bergbau und Energie 1970 mit der RWE-Tochter Rheinbraun aushandelte. Es ist ein *best case*-

1 Den Gedanken der Widerständigkeit im Kontext der Begriffsgeschichte verdanke ich Peter Tietze.

Szenario und verweist als solches einerseits auf den recht großen Handlungsspielraum, der den Tarifpartnern bei der Angleichung von ‚Arbeitern‘ und ‚Angestellten‘ offenstand. Andererseits wirft es ein Licht auf die unüberwindbaren Grenzen wie auch auf die Schwierigkeiten, die andere Unternehmen vor einer Angleichung womöglich zurückschrecken ließen.

4.1 Die Vereinheitlichung der Rentenversicherungsträger

1966 war ein einschneidendes Jahr für die Arbeiterrentenversicherung, denn erstmals schrieb sie rote Zahlen. Auch die Bundeszuschüsse fielen von 1968 bis 1971 deutlich geringer aus als gewohnt. Was tun? Der beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales angesiedelte Sozialbeirat legte im Sommer 1968 ein Papier vor, das drei verschiedene Szenarien skizzierte: Der erste Ansatz sah vor, die hochrentable Angestelltenversicherung zu Quersubventionen an die Arbeiterrentenversicherung zu verpflichten. Überzeugt war der Sozialbeirat von diesem Schritt indes nicht, da er lediglich die Symptome gemildert, die Ursache aber nicht behoben hätte. Das zweite und dritte Szenario zielten daher auf Modifikationen des organisatorischen Aufbaus des Rentenversicherungssystems ab. So schlug der Beirat die Gründung einer Bundesversicherungsanstalt für Arbeiter vor. Die Zersplitterung der Arbeiterrentenversicherungen in 18 Landesversicherungsanstalten wäre dadurch überwunden worden, ohne die Existenz der BfA zu gefährden. Der dritte Lösungsansatz setzte dagegen zu einem radikalen Schnitt an: Alle bisherigen Rentenversicherungsträger sollten in eine einzige Bundesversicherungsanstalt überführt werden. Nur die letztgenannte Option, so machte der Sozialbeirat deutlich, versprach die Finanzprobleme effektiv zu beheben. Die Empfehlung des Gremiums fiel jedoch nicht im Konsens. Die beiden Vertreter der Angestelltenversicherung stimmten dagegen².

4.1.1 Vorgeschichte

Wäre das Defizit der Arbeiterrentenversicherung allein konjunkturell begründet gewesen, hätte wohl niemand Aufhebens darum gemacht. Dem war aber nicht so. Die Ursache lag in der Strukturveränderung der deutschen Wirtschaft. Immer stärker wuchs die Zahl der Angestellten, zumal viele qualifizierte Arbeiter im Laufe ihrer Karriere ins Angestelltenverhältnis wechselten. Dadurch brachen der Arbei-

2 Vgl. Schmähl, Alterssicherungspolitik, S. 443, 448 f., 462 f.

terrentenversicherung immer mehr gutverdienende Beitragszahler weg, was eine unmittelbare Belastung darstellte. Langfristig drohte ihr der völlige finanzielle Kollaps, da sich das Verhältnis von Beitragszahlern und Anspruchsberechtigten immer stärker zu Lasten der ersteren verschieben sollte.

Die strukturellen Ursachen reichten indes bis in die Anfänge des Rentenversicherungssystems zurück. Eine zentralisierte Arbeiterversicherung hatte nämlich bereits Otto von Bismarck vorgesehen, doch musste er diesen Plan auf Druck von Bayern, Baden, Sachsen und Württemberg zugunsten der regionalen Gliederung aufgeben³. Die Zweigliedrigkeit von Arbeiter- und Angestelltenrentenversicherung ging wiederum auf das Jahr 1911 zurück, als das Angestelltenversicherungsgesetz (AVG) verabschiedet wurde, aufgrund dessen zwei Jahre später die Reichsversicherungsanstalt für Angestellte (RfA) entstand. Michael Prinz wertete dieses Gesetz als ein „unwahrscheinliches Ereignis“, da es als einziges sozialpolitisches Gesetz „gegen so breiten Widerstand der gewerblichen Wirtschaft, der Arbeiterbewegung, der freien Heilberufe, der Wissenschaft und der Politik“ verabschiedet worden war⁴. Für die Angestellten zahlte sich der Kampf aber unmittelbar aus, wartete die neue Rentenversicherung doch mit deutlich besseren Leistungen auf. So konnten die Angestellten bereits mit 65 Jahren in den Ruhestand treten, während Arbeiterinnen und Arbeiter noch bis 1916 fünf Jahre länger arbeiten mussten. Hinterbliebenenrenten zahlte die Angestelltenversicherung bedingungslos aus, und auch Invalidenrenten konnten Angestellte schon bei einem geringeren Grad der Erwerbsunfähigkeit in Anspruch nehmen. Bei Arbeitern griff die Regelung erst, wenn sie weniger als ein Drittel ihres persönlichen oder des ortsüblichen Lohns durch Arbeit erwirtschafteten⁵. Die Angestelltenversicherung konnte sich diese Großzügigkeit leisten, weil ihre Versicherten in der Regel mehr verdienten und weniger versicherungsrelevanten Risiken ausgesetzt waren – tatsächlich wirkte die Arbeiterrentenversicherung in den ersten Jahrzehnten ihres Bestehens mehr als eine Invaliden- denn als eine Rentenversicherung. Die Angestelltenversicherung hatte daher keine Schwierigkeiten, sich allein aus den Beiträgen ihrer Versicherten zu finanzieren. Auf Reichszuschüsse war sie nicht angewiesen⁶.

Wie aber ließen sich vor diesem Hintergrund überhaupt Ansprüche der Arbeiterrentenversicherung gegenüber der Angestelltenrentenversicherung begründen? Laut Michael Prinz lagen die Wurzeln in der Weimarer Republik, als die

3 Vgl. *ibid.*, S. 44.

4 Prinz, *Arbeiterbewegung*, S. 441.

5 Vgl. Schmähl, *Alterssicherungspolitik*, S. 44–46.

6 Vgl. *ibid.*, S. 54, 56 sowie Prinz, *Arbeiterbewegung*, S. 444. Schmähl erwähnte jedoch, dass auch die Angestelltenversicherung „im Laufe der Zeit“ finanzielle Unterstützung durch das Reich erhielt. Schmähl, *Alterssicherungspolitik*, S. 76, FN 159.

wachsende Binnendifferenzierung der Angestellten zu einem Problem wurde: „Die Privilegierung von Bürodienern gegenüber hochqualifizierten Facharbeitern verstieß nicht nur gegen elementare Gerechtigkeitsnormen, sondern war zugleich ein flagranter Verstoß gegen bürgerliche Leistungsnormen.“⁷ Diese als Demütigung wahrgenommene Konstellation habe, so Prinz, die Arbeiterbewegung zu einem prinzipiellen Gegner der Angestelltenversicherung werden lassen. Den entscheidenden Beitrag aber habe das NS-Regime geleistet, das „hohe Gleichbehandlungserwartungen und Empfindlichkeiten bei den Arbeitern“ erzeugte und zugleich den Widerstand des Arbeitgeberlagers „durch eine betont sachliche Diskussion“ schwächte⁸. Nach dem Krieg stabilisierte der DGB diese Erwartungshaltung, indem er ‚Angestellte‘ und ‚Arbeiter‘ im Arbeitnehmerbegriff amalgamierte. Relevant ist jedoch ein weiterer Punkt. Wäre die Angestelltenversicherung privatwirtschaftlich oder genossenschaftlich verfasst gewesen, wäre jede moralische Entrüstung der von dieser Versicherung Ausgeschlossenen ins Leere gelaufen. Grundlage für die Versicherung war aber ein Gesetz, und Gesetze legten den Berufsgruppenkatalog fest, der den gering qualifizierten Bürodienern Zugang zu den Privilegien der Angestelltenversicherung erschloss und den Facharbeitern verwehrte. Die Diskriminierung der Arbeiterschaft war folglich politisch begründet und staatlich sanktioniert.

In der frühen Nachkriegszeit – die in Berlin ansässige RfA war, wie erwähnt, damals arbeitsunfähig – wurden dann Regelungen erlassen, die den Anspruch der Arbeiterschaft auf Vereinheitlichung der Rentenversicherung gesetzlich anerkannten. Die neu gegründete Versicherungsanstalt Berlin stellte die ambitionierteste Umsetzung dar, denn sie umfasste nicht nur Arbeiter und Angestellte, sondern schloss aufgrund der fehlenden Versicherungspflichtgrenze Selbständige ein, „sofern sie nicht mehr als fünf fremde Arbeitnehmer beschäftigten.“⁹ Nur am Rande sei erwähnt, dass in dieser Regelung der von der frühen Sozialdemokratie vertretene Arbeiterbegriff wieder zum Vorschein kam. Unter diesen waren auch jene Handwerksmeister gefallen, die höchstens vier Gesellen beschäftigten¹⁰. In den westdeutschen Besatzungszonen bedeutete das im Dezember 1948 verabschiedete Sozialversicherungs-Anpassungsgesetz einen wichtigen Schritt hin zur Vereinheitlichung. Seine Bedeutung sah Prinz darin, „daß beinahe klassisch gewordene, als arbeitertypisch geltende Schlechterstellungen, wie die Unterschiede im Invaliditätsbegriff, weitgehend entfielen.“ Anders als in Berlin wurde die grundsätzliche Aufgliederung der Rentenversicherung in eine Arbeiter- und eine Angestelltenver-

7 Prinz, Arbeiterbewegung, S. 446.

8 Ibid., S. 455 (Zitat), 459 f.

9 Schmähl, Alterssicherungspolitik, S. 105.

10 Vgl. Welskopp, Banner, S. 76.

sicherung jedoch nicht beseitigt¹¹. Allerdings führte das Gesetz nun erstmals einen Finanzausgleichsmechanismus zwischen den Rentenversicherungen ein¹². Dass die Finanzierung der Arbeiterrentenversicherung 1968 überhaupt wieder zum Problem werden konnte, lag in der im Juli 1953 vom Bundestag vollzogenen Rückkehr zum Status quo ante begründet. Mit der Gründung der BfA hob der Gesetzgeber die finanzielle Verflechtung zwischen den Rentenversicherungen wieder auf. Daran änderte auch die Rentenreform von 1957 nichts, obwohl sich das strukturelle Finanzierungsdefizit der Arbeiterrentenversicherung schon damals deutlich abzeichnete¹³.

Diese Restauration der Vorkriegsverhältnisse war keineswegs zwangsläufig, wie Hans-Jörg von Berlepsch mit Blick auf die Abwicklung der Versicherungsanstalt Berlin deutlich machte:

Dieses Modell scheiterte nicht an inneren Widersprüchen, sondern fiel dem konzentrischen Angriff sogenannter „Notvereinigungen der Zwangsversicherten“ im Verein mit den Ersatzkassen, der Angestelltengewerkschaft, der FDP und der CDU Anfang der fünfziger Jahre zum Opfer.¹⁴

Unter diese Gegner reihte sich bezeichnenderweise auch der Bundesangestelltenausschuss des DGB ein. Als dieser Ausschuss 1950 zu seiner ersten Sitzung zusammengetreten war, erhob er sogleich die Forderung nach der Wiederherstellung der eigenständigen Angestelltenversicherung – und dies zu einer Zeit, als der Dachverband noch entschieden mit der DAG um die Einheitsversicherung rang¹⁵. Wie im vorigen Kapitel erwähnt, revidierte der DGB erst im Zuge seiner Niederlage bei den Sozialwahlen im Mai 1953 seine Position. Auch in der SPD, der zweiten Stütze der Einheitsversicherung, machten sich die Gegner frühzeitig bemerkbar und obsiegten schließlich. Statt einer „Vereinheitlichung der Versicherungsorganisation“ setzte die Partei nun auf die „Vereinheitlichung der Versicherungsleistungen“¹⁶. Hierbei spielte auch ein spezieller Faktor eine Rolle. Sie musste nicht nur auf die Angestellten als Teil ihrer Wählerschaft allgemein Rücksicht nehmen, sondern auch auf die bei den Rentenversicherungsträgern beschäftigten Angestellten im Besonderen¹⁷. Bei diesen handelte es sich aber, im Gegensatz zur Arbeiterschaft, um keine

¹¹ Prinz, Arbeiterbewegung, S. 457f.

¹² Vgl. *ibid.*, S. 458 sowie Schmähl, Alterssicherungspolitik, S. 164.

¹³ Schmähl, Alterssicherungspolitik, S. 186f., 253.

¹⁴ von Berlepsch, Sozialistische Sozialpolitik, S. 464.

¹⁵ Vgl. Dokument 71, Sitzung des Bundesvorstands, 1.6.1954, in: Kaiser, DGB 1949–1956, S. 559–585, hier S. 581, FN 45.

¹⁶ von Berlepsch, Sozialistische Sozialpolitik, S. 479.

¹⁷ Vgl. *ibid.*, S. 465, 478.

wahlentscheidende Gruppe. Wie also konnte dieser Faktor überhaupt Gewicht erlangen?

4.1.2 Die Diskussion im ÖTV-Hauptvorstand

Dieser Interessenkonflikt zwischen Mitarbeitern der Versicherungen und den Versicherten prägte auch die Diskussion im ÖTV-Hauptvorstand, als dieser Ende 1968 um eine Positionierung zur Vereinheitlichung der Rentenversicherungen rang. Las man lediglich die verabschiedete Erklärung, musste man den Eindruck gewinnen, als habe die Gewerkschaftsspitze im besten Interesse der Versicherten gehandelt. Mit Vehemenz forderte sie eine Erhöhung der Bundeszuschüsse und wehrte sich gegen Rentenkürzungen wie Beitragserhöhungen. Erst unter Punkt 4 lehnte der Vorstand die Zentralisierung der Arbeiterrentenversicherung als eine nicht zielführende und überdies schädliche Lösung ab¹⁸. Das von der Sitzung überlieferte Wortprotokoll zeichnet jedoch ein völlig anderes Bild.

Mit seiner Entschließung intervenierte der ÖTV-Vorstand nämlich gegen den Beschluss des Sozialpolitischen Ausschusses des DGB, die Zentralisierung der Arbeiterrentenversicherung zu unterstützen. Dabei waren die dortigen Diskussionen sehr kontrovers geführt worden, wie Franz Holländer, der Arbeitersekretär der ÖTV, berichtete. Einige Mitglieder hatten darauf gedrängt, die Unterteilung in sozialversicherungsrechtliche Statusgruppen und damit auch die Spaltung der Rentenversicherungen ganz zu überwinden¹⁹. Dass die ÖTV nun den im DGB-Ausschuss ausgehandelten Kompromiss angriff, ging auf die Initiative von LVA-Beschäftigten zurück, wie Hans Faltermeier gleich zu Beginn der Diskussion erklärte. Seinen Ausführungen zufolge waren gut 30 Prozent der 22 000 Beschäftigten in der ÖTV organisiert, also etwa 6600 Personen²⁰. Die absolute Zahl nannte Faltermeier wohlweislich nicht, ebenso verschwieg er, dass sich der Anteil der LVA-Mitarbeiter an der Gesamtmitgliedschaft der ÖTV auf lediglich 0,68 Prozent belief²¹. Und doch setzten sie – und nicht die Arbeiter – das Thema. Dies überrascht insofern nicht, als die Finanzierung der Rentenversicherung für die Arbeiter ein abstraktes Thema darstellte, während sich die diskutierten Strukturreformen unmittelbar auf den

¹⁸ Vgl. Protokoll über die 2. Sitzung des Hauptvorstandes am 11./12. Dezember 1968 in Hamburg, S. 33–35, in: AdsD 5/ÖTVB130013.

¹⁹ Vgl. 2. HV-Sitzung am 11./12. November 1968 in Hamburg, S. 54, 67, in: AdsD 5/ÖTVB130018. Bezüglich des Datums weicht das Wortprotokoll von der gekürzten Version ab.

²⁰ Vgl. *ibid.*, S. 54.

²¹ Eigene Berechnung auf Grundlage der Zahlen bei Armingeon, Tabellenanhang, S. 477.

Arbeitsalltag der LVA-Beschäftigten auszuwirken drohten. Ihnen kam überdies zugute, dass mit Günter Noack ein aktiver und mit Faltermeier ein ehemaliger LVA-Beschäftigter im obersten ÖTV-Gremium vertreten waren²².

Für den Gang der Diskussion im Hauptvorstand spielte es eine Rolle, wer das Thema auf die Tagesordnung gebracht hatte. Da es nicht die organisierte Arbeiterschaft gewesen war, konnte es nun in einem breiteren Kontext als nur der Finanzfrage verhandelt werden. Und gleich zu Beginn rückte Faltermeier den Fokus auf die Frage der Zentralisierung der Arbeiterrentenversicherung, indem er die Prämisse setzte, deren Finanzprobleme ließen sich nicht durch „organisationspolitische Maßnahmen“ lösen. Gegen die Zentralisierung führten die Vorstandsmitglieder mehrere Argumente ins Feld. Faltermeier sah durch sie die Selbstverwaltung der Landesversicherungsanstalten bedroht, da er eine Zentralverwaltung gegenüber Angriffen seitens der Politik für „weniger widerstandsfähig“ hielt „als es eine gegliederte Selbstverwaltung auf den verschiedensten Ebenen effektiv und tatsächlich ist.“ Wie Noack deutlich machte, handelte es sich beim Wunsch nach „einer weiteren notwendigen Demokratisierung“ der LVA-Gremien um ein originäres Anliegen der dort Beschäftigten, nicht der Versicherten²³. Und doch war er überzeugt, mit seinem Widerstand gegen eine Zentralisierung auch im Sinne der Arbeiterinnen und Arbeiter zu handeln. Als Begründung verwies er auf den kriegsbedingten Verlust von Versichertenkarteien, den einige Landesversicherungsanstalten erlitten hatten, und kombinierte dies mit einem arbeiterspezifischen Defizit:

Wir müssen auch, das ist keine Bewertung des einzelnen Menschen, das ist einfach ein Faktum, immer noch leider davon ausgehen, daß unsere Kollegen Arbeiter nun mal noch nicht so gewandt sind, um all ihre Wünsche und Sorgen in schriftlicher Form dem Versicherungsträger zukommen zu lassen.²⁴

Das dritte Argument war ebenfalls chronologisch grundiert, doch wurde hier nicht die Vergangenheit, sondern die Zukunft angerufen. Für die Zeit, in der die Angestellten einst die Mehrheit unter den Erwerbstätigen stellen würden, fürchtete Reinhold Heise um den Einfluss seiner Gewerkschaft, „wenn wir dann die Angestellten nicht mehr als unsere Mitglieder haben, weil wir eben taktische Überle-

²² Vgl. HV-Sitzung am 11./12. November 1968, S. 57. Vgl. zudem die Kurzbiographie von Hans Faltermeier auf der Homepage der FES: <<https://library.fes.de/fulltext/bibliothek/tit00205/00205c15.htm>> (25.08.2023).

²³ HV-Sitzung am 11./12. November 1968, S. 55, 57. Interessanterweise leitete niemand daraus die naheliegende Forderung nach einer Dezentralisierung der BfA ab.

²⁴ Ibid., S. 58.

gungen zu wenig berücksichtigt haben“²⁵. Um dies zu verhindern, hatte die ÖTV laut Alfred Jahnz „auf die Mentalität der Angestellten Rücksicht zu nehmen“. Dass in seinen Überlegungen die Arbeiter nicht vorkamen, klang in seiner eigenwillig verengten Interpretation der gewerkschaftlichen Aufgaben an: „Wir sind Interessenorganisation, wir vertreten die Interessen der Beschäftigten bei den Landesversicherungsanstalten“. Und ohne Rücksicht auf die Arbeiterschaft nehmen zu müssen, forderte Jahnz, jeden Verweis auf eine Beteiligung der BfA bei der Lösung der Finanzprobleme der Arbeiterrentenversicherung aus der Beschlussvorlage zu streichen²⁶.

Dieser Antrag kam einer Wunschvorstellung gleich, die weder Aussicht auf Realisierung hatte noch im Interesse der Angestelltenversicherung sein konnte. Denn die Finanzprobleme der Arbeiterrentenversicherung ließen sich ja nicht einfach wegdiskutieren. Selbst der BfA-Vorstand befürwortete daher eine Beteiligung der Angestelltenrentenversicherung an einem Verein oder einer Körperschaft des öffentlichen Rechts zur Abwicklung des Finanzausgleichs innerhalb des Rentenversicherungssystems²⁷. Taktisch war der Antrag von Jahnz dennoch klug, drängte er die Vertreter der Arbeiterinteressen damit doch noch weiter in die Defensive. Sie mussten nun, wie es Franz Holländer auf den Punkt brachte, darum kämpfen, wenigstens die „so geringe[n] Ansätze des solidarischen Denkens, wie es nur in diesem Satz überhaupt noch drin ist“, in der Entschließung zu erhalten²⁸. Ihre Strategie war es, die Perspektive wieder zurechtzurücken. So erinnerte das Vorstandsmitglied Schwieger mit Blick auf den Entschließungsentwurf, den er als „ganz faule[n] Kompromiß“ bezeichnete, an das eigentliche gewerkschaftliche Hauptziel:

Aber wenn ich das als Arbeiter betrachte, so muß ich Euch sagen, daß wir von unserer Forderung nicht zurücktreten können, gleiches Recht für alle Arbeitnehmer. Heute mehr denn je. Da können wir in dieser Frage keine Rücksicht nehmen auf Selbstverwaltungsprobleme, auf Angestelltenprobleme, auf Beschäftigungsprobleme.²⁹

Das finanzielle Defizit brachte Rudolf Halbetel zurück in die Diskussion. Für ihn war es eine Frage der Generationengerechtigkeit, Angestellte an der Finanzierung der Arbeiterrenten zu beteiligen, da sie mit der Arbeiterschaft oft familiär verbunden waren. Von seinen Vorstandskollegen erwartete er daher mehr „Ehrlich-

²⁵ Ibid., S. 66.

²⁶ Ibid., S. 61 (Zitat), 62.

²⁷ Vgl. *ibid.*, S. 68.

²⁸ Ibid., S. 68.

²⁹ Ibid., S. 64.

keit“ und weniger „taktische[] Überlegungen“³⁰. Ein ähnliches Anliegen verfolgte Franz Holländer. Seiner Meinung nach war die Grundlage für eine solidarische Finanzierung der Rentenversicherungen durch die „sehr viele[n] Übernahmen [von Arbeitern – S.W.] ins Angestelltenverhältnis“ bereits gelegt, was den Angestellten auch vermittelt werden könne³¹. Er holte die Diskussion dadurch in die Gegenwart zurück. Doch auch hier regte sich Widerspruch. Heinrich Jacobi, stellvertretender Vorsitzender der ÖTV, machte sogleich wieder die Zukunft als Vetospieler geltend: Es sei widersinnig, die Finanzkraft der BfA jetzt zu schwächen, denn die Ansprüche der Neuzugänge, deren Beiträge sich gegenwärtig positiv auswirkten, müssten in Zukunft finanziert werden³².

Bewertet man die verabschiedete EntschlieÙung vor dem Hintergrund dieser Diskussionen, zeigt sich, wie sehr sich die Angestellten der Landesversicherungsanstalten durchsetzen konnten. Zwar wurde der von Jahnz kritisierte Satz nicht gestrichen, doch am Ende sprach sich die ÖTV für den Lösungsansatz aus, den der Sozialbeirat des Bundesarbeitsministeriums für die Behebung der Finanzprobleme der Arbeiterrentenversicherung für am wenigsten tauglich befunden hatte. Überdies hätte deren Zentralisierung einen Schritt hin zur Vereinheitlichung des Rentensystems bedeuten können. Wie Hans Faltermeier selbst betonte, war die Überwindung der gegliederten Sozialversicherung im DGB-Grundsatzprogramm als Ziel verankert³³. Dennoch stellte die ÖTV die Interessen der nicht einmal 7000 bei ihr organisierten Mitarbeiter der Versicherungsanstalten über das Anliegen der Hunderttausenden von Arbeiterinnen und Arbeitern, die ebenfalls Mitglied dieser Gewerkschaft waren. Wie konnte es dazu kommen?

Hierbei spielten Faktoren auf mehreren Ebenen eine Rolle. Blickt man auf die gewerkschaftliche Konstellation, so positionierte sich der ÖTV-Hauptvorstand mit seiner EntschlieÙung zu einer Zeit, als der DGB-Bundesvorstand noch keine Entscheidung getroffen, der Sozialpolitische Ausschuss des DGB eine solche jedoch vorbereitet hatte. Gegen dessen Kompromisspapier hatte mit dem Bundesangestelltentag bereits ein anderes Gremium des Dachverbands Stellung bezogen. Welche Folgen das organisationspolitische Privileg der Angestellten in diesem Fall hatte, machte Franz Holländer deutlich:

³⁰ Ibid., S. 64–65 (Zitat).

³¹ Ibid., S. 67.

³² Vgl. *ibid.*, S. 69. Jacobi stammte aus der liberalen Angestelltenbewegung der Weimarer Republik. Seit 1958 gehörte er der Vertreterversammlung der BfA an, von 1969 bis 1974 gehörte er diesem Gremium als ordentliches Vorstandsmitglied an. Vgl. seine Kurzbiographie auf der Homepage der FES: <<https://library.fes.de/fulltext/bibliothek/tit00205/00205e15.htm>> (26.08.2023).

³³ Vgl. HV-Sitzung am 11./12. November 1968, S. 70.

Wenn es schon der Bundesangestelltentag des DGB[,] ohne jetzt mit den Arbeitern diese Frage auszudiskutieren, für sich auch – unter welchen Gesichtspunkten immer – einfach feststellt, daß an der Beibehaltung selbständiger Versicherungsträger für Arbeiter und Angestellte festgehalten werden soll, dann ist damit viel getan, dann wird der DGB und auch wir und alle werden auf eine gewisse Linie festgelegt, die wir vielleicht auch noch eine Weile durchhalten können, aber das bestimmt nicht der Weg ist, der in die Zukunft führt und den wir doch eines Tages werden gehen müssen.³⁴

Tatsächlich zogen auch die ÖTV-Vorstandsmitglieder die Beschlüsse des Bundesangestelltentages zur Rechtfertigung ihrer ablehnenden Haltung gegenüber einer grundlegenden Rentenversicherungsreform heran. Eine wichtigere Rolle spielten hier aber gewerkschaftspolitische Erwägungen. Die Finanzprobleme des Rentensystems betrafen nicht nur die in der ÖTV oder den anderen Gewerkschaften organisierten Arbeiterinnen und Arbeiter, sondern ganz allgemein alle LVA-Versicherten, wodurch es zum bundespolitischen Problem wurde. Darauf zielten die ersten Punkte der Entschließung ab, in denen die ÖTV versuchte, die Finanzierung des Defizits dem Bundeshaushalt aufzubürden. Nach diesem Ablenkungsmanöver konnte sich die Gewerkschaft im Wesentlichen um die Belange der LVA-Beschäftigten kümmern, die sie innerhalb des DGB exklusiv vertrat. Dieser Sachverhalt legitimierte ihren gegen den Sozialpolitischen Ausschuss gerichteten Vorstoß, mit dem sie sich zugleich als Sachwalterin aller Angestellteninteressen gerieren konnte.

Als dritte Ebene ist schließlich der ÖTV-Hauptvorstand zu betrachten. Mindestens zwei der Mitglieder wiesen arbeitsbiographische Verbindungen zur Arbeiterrentenversicherung auf, während der stellvertretende Vorsitzende ein Amt bei der BfA innehatte. Die LVA-Beschäftigten verfügten damit über einen perfekten Resonanzboden für ihre Anliegen. Überdies hatten sie sich mit einem konkreten Anliegen an den Hauptvorstand gewandt, während die Arbeitervertreter nur diffus auf eine „sehr heftige Klage“ ihrer Klientel verweisen konnten. Als überzeugende Drohkulisse taugte dies nicht. Taktisch hatten die Arbeiterpolitiker den Fehler gemacht, in der Rentenfrage nicht selbst die Initiative ergriffen zu haben oder, nachdem ihnen die LVA-Beschäftigten zugekommen waren, nicht zumindest einen Gegenantrag eingebracht zu haben. So waren sie in der Diskussion von Beginn an in die Defensive gedrängt. Noch dazu entwerteten die Redner ihre Beiträge selbst. So beklagte Schwieger die Entschließung einerseits als „faule[n] Kompromiß“, räumte aber andererseits sofort ein: „Wahrscheinlich geht das nicht anders.“ Halbetel wiederum schloss seine Ausführungen mit der Selbstdiagnose, er sei „kein Taktiker, und ich kann das taktieren [sic!] nicht so.“ Dieses Zeichen der Schwäche

³⁴ Ibid., S. 67f.

nutzte die Gegenseite sofort aus, indem sie die vorgetragenen Argumente als idealistisch verunglimpfte³⁵.

Am Ende der Diskussion ergriff Hans Faltermeier noch einmal das Wort, um den Verstoß gegen das Grundsatzprogramm des DGB zu rechtfertigen: Die Vereinheitlichung der Sozialversicherungen sei „in dieser politischen Landschaft, in der wir augenblicklich leben, einfach nicht realisierbar“³⁶. Das Argument ist aufschlussreich, schließlich war der ÖTV-Vorstand im Begriff, ausgerechnet einen Vorstoß des Sozialbeirats zu bekämpfen, der die Realisierung der DGB-Forderung zum Ziel hatte. Dass die ÖTV in diesem Fall selbst Teil der feindlichen politischen Landschaft war, verschleierte Faltermeier, wie auch die Entschließung nicht zu erkennen gab, wessen Interessen sie hauptsächlich diente. Auch eine solche Nicht-Thematisierung der ‚Angestellten‘ kann als Ausdruck ihrer diskursiven Macht gewertet werden, ebenso wie die Tatsache, dass hinsichtlich der Beseitigung des zentralen Hindernisses zur Verwirklichung des einheitlichen Arbeitnehmerstatus, nämlich der Existenz zweier Rentenversicherungsanstalten, die Angestellteninteressen kurzerhand mit den Organisationsinteressen der ÖTV in eins gesetzt wurden³⁷. Die Arbeiter-Angestellten-Dichotomie wurde also nicht nur unmittelbar durch die Existenz der DAG aufrechterhalten, sondern auch durch die in Reaktion auf die DAG erfolgte Konstituierung angestelltenpolitischer Interessen im DGB samt der damit verbundenen sprachpolitischen Entscheidung, ‚Angestellte‘ weiterhin im gewerkschaftlich akzeptierten Begriffsarsenal zu führen und somit im Bereich des Sagbaren zu belassen. Die Angestelltenvertreter konnten ihren privilegierten Status so mit Leichtigkeit verteidigen, während es zur Sache der Arbeitervertreter wurde, dem gewerkschaftlichen Ziel eines einheitlichen Arbeitnehmerstatus zum Durchbruch zu verhelfen. Die Widerständigkeit des ‚Arbeiters‘ im Sozialversicherungsrecht entsprang somit Finanz- und Distinktionsinteressen der Angestellten im Allgemeinen wie auch institutionellen Eigeninteressen der LVA-Angestellten im Besonderen.

4.1.3 Nachspiel

Damit war die Geschichte aber noch nicht zu Ende. Ein gutes halbes Jahr später, am 6. Mai 1969, tagte der DGB-Bundesvorstand. Hermann Beermann, der die Sozialpolitik des DGB verantwortete, präsentierte dem Gremium eine Vorlage, die eine

³⁵ Ibid., S. 64f.

³⁶ Ibid., S. 70.

³⁷ Faltermeier sprach ibid. explizit von der „gebotene[n] Rücksichtnahme auf unsere eigene Organisation“.

gemeinsame Arbeitsgruppe aus Vertretern der Abteilungen Sozialpolitik und Angestellte erarbeitet hatte. Hierfür bat er „um Zustimmung, damit der DGB bei der Bundesregierung vorstellig werden kann.“ Worum ging es? Die Vorlage behandelte erneut die Finanzprobleme der Arbeiterrentenversicherung, die Beermann als „außerordentlich besorgniserregend“ bezeichnete. Die Lösung des Problems erblickte die Vorlage erneut darin, „daß für die Arbeiterrentenversicherung eine zentrale Selbstverwaltungskörperschaft des öffentlichen Rechts gebildet wird, die insbesondere die Aufgabe hat, die Einnahmen und Ausgaben wie das Vermögen der Arbeiterrentenversicherung gemeinsam zu verwalten.“ Ziel sei es, „die Betreuung der Versicherten nach einheitlichen und gleichmäßigen Gesichtspunkten sicherzustellen.“³⁸ In der anschließenden Diskussion meldete sich unter anderem Hans Faltermeier zu Wort. Das Protokoll vermerkte knapp, er lehne die „Vorlage im Namen der ÖTV ab“³⁹. Die ÖTV stand mit ihrer Position keineswegs allein. Am Ende vertagte der Bundesvorstand das Thema zwar auf die nächste Sitzung, behandelte es aber dann überhaupt nicht mehr. Damit aber konnte der DGB auch nicht bei der Bundesregierung vorstellig werden.

Wirft man einen Blick in die Sekundärliteratur, scheint dies nicht weiter schlimm gewesen zu sein. Den drohenden Finanzkollaps der Arbeiterrentenversicherung verhinderte der Bundestag, indem er 1969 die BfA zum Finanzausgleich verpflichtete⁴⁰. Damit hatte sich auch der Bundestag für die vom Sozialbeirat vorgeschlagene erste, zugleich aber auch schwächste Option entschieden. Die Angestelltenversicherung war mit einem blauen Auge davongekommen. Denn die Summen, um die es ging, waren in der Tat gewaltig. Bis 1993 flossen 170 Milliarden DM an die Arbeiterrentenversicherung, sodass die BfA und die Landesversicherungsanstalten „lediglich noch unterschiedliche organisatorische Hüllen für weitgehend gleiche materielle Sachverhalte“ darstellten⁴¹. Und doch: *Weitgehend* gleiche materielle Sachverhalte konnten im individuellen Fall durchaus schwerwiegende Nachteile für den Einzelnen bedeuten. Ferdinand Eichhorn, der die IG Chemie-Papier-Keramik im Bundesausschuss des DGB vertrat, entfaltete diesen Sachverhalt auf dem DGB-Bundeskongress 1972. Die Nachteile, die er dabei anprangerte, waren mitunter recht kurios:

38 Dokument 97: 6. Mai 1969: Protokoll der 33. Sitzung des Bundesvorstandes, in: Wolther von Kieseritzky (Bearb.), Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert, Band 13: Der Deutsche Gewerkschaftsbund 1964–1969, Bonn 2006, S. 858–866, hier S. 862 f.

39 Ibid., S. 863.

40 Vgl. Schmähl, Alterssicherungspolitik, S. 442, 448 f., 453, 457 f.

41 Schulz, Angestellte, S. 45.

Wir alle kennen die fast unmögliche Situation, daß die Rentenversicherungsträger der Arbeiterrentenversicherung nicht in der Lage sind, auch den gewerblichen Arbeitnehmern zinsgünstige Kredite für den Eigenheimbau zu geben. In der BfA ist das möglich, keine Landesversicherungsanstalt kann das tun [...].⁴²

Wichtiger war aber Eichhorns Hinweis, dass die Arbeiterschaft nicht nur gegenüber den Angestellten schlechter gestellt war, sondern die Leistungen der 18 Landesversicherungsanstalten teilweise recht deutlich variierten. Während die eine LVA beispielsweise 38 Prozent der vorzeitigen Renten als Berufsunfähigkeitsrenten und 20 Prozent als Erwerbsunfähigkeitsrenten ausbezahlte, stellte sich das Verhältnis bei einer direkt angrenzenden Anstalt umgekehrt – 43 Prozent zu sechs Prozent – dar. Für die Betroffenen machte dies einen großen Unterschied aus, denn Erwerbsunfähigkeitsrenten waren deutlich besser dotiert⁴³.

Auf dem Bundeskongress 1972 brachte Eichhorns Gewerkschaft daher einen Antrag ein, in dem sie „die Gleichstellung aller Versicherten in der Rentenversicherung“ und dazu erneut die Gründung einer „Bundesanstalt für die Rentenversicherung der Arbeiter“ forderte. Zudem verpflichtete der Antrag den Bundesvorstand des DGB, ein entsprechendes Konzept auf dem nächsten Bundeskongress vorzulegen. Anders als in den Führungsgremien der Gewerkschaften konnten sich die Interessen der Rentenversicherungsbeschäftigten nun nicht gegen jene der Versicherten durchsetzen; die Delegierten nahmen den Antrag laut Protokoll einstimmig an⁴⁴. Einer jedoch protestierte dagegen: Erich Wittung von der ÖTV beharrte darauf, gegen den Antrag gestimmt zu haben⁴⁵. Auch dieser Beschluss versandete jedoch. Das Papier, das der Bundesvorstand den Delegierten 1975 vorlegte, kommentierte Hans Schweitzer von der IG CPK ernüchtert: „Was seinen Inhalt anlangt, so muß ich allerdings sagen, daß es dazu keiner dreijährigen Arbeit bedurft hätte.“⁴⁶ Es dauerte noch 30 weitere Jahre, bis es zu einer grundlegenden Strukturreform des Rentenversicherungssystems kam.

⁴² DGB-Bundesvorstand (Hrsg.), Protokoll 9. Ordentlicher Bundeskongreß Berlin 25. bis 30. Juni 1972, Berlin o. J., S. 276 f.

⁴³ Vgl. *ibid.*, S. 276.

⁴⁴ Vgl. *ibid.*, S. 130 (Antragsteil).

⁴⁵ *Ibid.*, S. 279.

⁴⁶ DGB-Bundesvorstand (Hrsg.), Protokoll 10. Ordentlicher Bundeskongreß Hamburg 25. bis 30. Mai 1975, Hamburg 1975, S. 98.

4.2 Das Lohnfortzahlungsgesetz

Zwischen dem gescheiterten Versuch, das System der Rentenversicherungsträger zu vereinheitlichen, und den erfolgreichen und weitreichenden Bestrebungen, einen tarifvertraglich begründeten einheitlichen Mitarbeiterstatus bei Rheinbraun einzuführen, lag die Verabschiedung des Lohnfortzahlungsgesetzes. Es war ein letzter Kraftakt, zu dem sich die Große Koalition im Sommer 1969 noch hatte durchringen können. Welch große Bedeutung die Arbeiterschaft dieser Frage beimaß, hatte die IG Metall mit ihrem wochenlangen Streik in Schleswig-Holstein schon im Winter 1956/7 deutlich gemacht⁴⁷. Dennoch sollte es über zehn Jahre dauern und bedurfte dreier Gesetze, bis am Ende der 1960er Jahre eine weitreichende Gleichstellung von ‚Arbeitern‘ und ‚Angestellten‘ im Krankheitsfall erreicht war. Erst 1994 beseitigte der Gesetzgeber die letzten Unterschiede zwischen den beiden Statusgruppen⁴⁸. Die Regelung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall folgte also demselben Muster wie die Vereinheitlichung des Rentenversicherungssystems, und auch die Regelung der Kündigungsfristen als dem dritten wichtigen Bereich der rechtlichen Absicherung von Lohnarbeitsrisiken wich davon nicht ab. Auch hier hatte die Große Koalition die Unterschiede – zu Lasten der Arbeiter – durch das Mitte August 1969 verabschiedete Erste Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz festgeschrieben. Obwohl das Bundesverfassungsgericht einzelne Regelungen schon 1982, das gesamte Gesetz dann 1990 für verfassungswidrig erklärt hatte, ließ sich die Regierung Kohl auch hier bis 1993 Zeit, um einheitliche Regeln zu schaffen⁴⁹. Wie also erklärt sich diese Widerständigkeit des ‚Arbeiters‘ im Recht? Werfen wir einen genaueren Blick auf das Lohnfortzahlungsgesetz von 1969.

Dass sich der Gleichstellungsprozess auch hier über so viele Jahre hinzog, ist vor dem Hintergrund der Ausgangskonstellation überraschend. Wie sich diese darstellte, lässt sich gut an der von der „Gesellschaft für Sozialen Fortschritt“ eingesetzten Kommission zur „Neuabgrenzung der Begriffe Angestellter und Arbeiter im Arbeits- und Sozialrecht“ ablesen, denn in ihr waren hochrangige Repräsentanten der Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Krankenkassen, Rententräger wie auch des Bundessozialgerichts versammelt. Der Abschlussbericht, den der Kieler Juraprofessor Arthur Nikisch 1959 vorlegte, fiel in wichtigen Punkten entsprechend kontrovers aus – vor allem auf die angestrebte Neuabgrenzung der Begriffe hatte sich die Kommission nicht einigen können. Auch die Aufgliederung

⁴⁷ Vgl. Stamp, *Arbeiter in Bewegung*, S. 213–254.

⁴⁸ Vgl. Reinhard Richardi, *Arbeitsverfassung und Arbeitsrecht*, in: Hockerts, *Geschichte der Sozialpolitik*, S. 228–276, hier S. 247.

⁴⁹ Vgl. *ibid.*, S. 242f.

der Sozialversicherung verteidigte Nikisch mit Verweis auf das je unterschiedliche Versicherungsrisiko von ‚Arbeitern‘ und ‚Angestellten‘, das „sehr wesentlich von der Tätigkeit“ beeinflusst werde⁵⁰. Dieses Argument ließ die Kommission zwar für die Regelung der Invaliden- und Altersversicherung gelten, aber interessanterweise nicht für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Hierfür gab es gute Gründe. Denn die obligatorische, vom Arbeitgeber zu leistende sechswöchige Gehaltsfortzahlung für erkrankte Angestellte ging auf die Notverordnung vom 1. Dezember 1930 zurück. Ein Motiv dieser Notverordnung hatte darin gelegen, vor dem Hintergrund der Massenarbeitslosigkeit der Angestellten „die finanziell schwer bedrängten Krankenkassen“ zu entlasten. Doch obwohl die Verordnung als Krisenmaßnahme gedacht war, blieb die Regelung auch in Zeiten des Wirtschaftsaufschwungs in Kraft. Dies wog umso schwerer, als es zu einer nicht intendierten Nebenfolge gekommen war, nämlich, „daß eine für das Recht der Sozialversicherung brauchbare oder mindestens vertretbare Aufteilung der Arbeitnehmer in die beiden Gruppen der Arbeiter und Angestellten bei ihrer Übertragung auf das Arbeitsrecht zu erheblichen Unbilligkeiten, ja zu ausgesprochenen Ungerechtigkeiten, führen kann.“⁵¹ So war die Ungleichbehandlung im Krankheitsfall für die Kommission nicht zu rechtfertigen, vielmehr seien „die Arbeitnehmer beider Gruppen von einer zeitweiligen Arbeitsunfähigkeit in der gleichen Weise betroffen“. Die Forderung nach einer sorgfältigen Überprüfung sprach das Gremium einstimmig aus, wie Nikisch explizit festhielt⁵².

Weiter ging der Jurist Klaus Dudek in seiner rückblickenden Bewertung. Für ihn stellten die „nicht unerhebliche[n] finanzielle[n] Einbußen“, die erkrankte Arbeiter hinnehmen mussten, einen Verstoß gegen den „Gleichstellungsgrundsatz“ nach Artikel 3 des Grundgesetzes dar⁵³. Schon 1955 ergriff der DGB die Initiative, um eine völlige Gleichstellung von ‚Arbeitern‘ und ‚Angestellten‘ auf den Weg zu bringen. Die SPD-Bundestagsfraktion brachte im selben Jahr einen entsprechenden Antrag in den Bundestag ein, der jedoch keine Mehrheit fand⁵⁴. Selbst nachdem sich die CDU auf ihrem Parteitag 1956 demselben Ziel verschrieben hatte⁵⁵, gelangen 1957

50 Gesellschaft für Sozialen Fortschritt e. V., Zur Neuabgrenzung der Begriffe Angestellter und Arbeiter, Berlin 1959, S. 8.

51 Ibid., S. 10.

52 Ibid., S. 23.

53 Klaus Dudek, Lohnfortzahlung und Kündigung von Arbeitsverhältnissen, Dortmund 1981, S. 17.

54 Ibid., S. 18.

55 Vgl. Stefan Marx, Einleitung, in: ders. (Bearb.), Quellen zur Geschichte des Parlamentarismus und der politischen Parteien, Vierte Reihe, Band 11/V: Die CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag, Sitzungsprotokolle 1966–1969, Erster Halbband Dezember 1966 bis März 1968, Düsseldorf 2011, S. XI–XCVI, hier S. XLVIII.

und 1961 doch nur Zwischenschritte. Zunächst mussten die Arbeitgeber für jene Arbeiterinnen und Arbeiter, die bei ihnen schon seit mindestens vier Wochen in Lohn und Brot standen, das von den Krankenkassen ausbezahlte Krankengeld während der ersten sechs Wochen der Krankheit auf 90 Prozent des Nettoeinkommens aufstocken. Wer nur zwei Tage arbeitsunfähig war, erhielt jedoch aufgrund der gesetzlichen Karenztage nichts. Nur unter bestimmten Bedingungen, etwa wenn ein Arbeitsunfall die Arbeitsunfähigkeit verursacht hatte oder wenn die Krankheit länger als zwei Wochen andauerte, entfielen die Karenztage. 1961 traten für die Lohnempfänger Verbesserungen in Kraft, sie erhielten nun den vollen Nettolohn und die Karenzzeit wurde auf einen Tag halbiert. Allerdings mussten sie im Vergleich zu den Angestellten noch immer finanzielle Einbußen in Kauf nehmen, denn während der Krankenzzeit zahlte der Arbeitgeber keine Rentenbeiträge, und aufgrund der „gespaltenen Lösung“ finanzierten die Arbeiter ihre Lohnfortzahlung über ihre Krankenkassenbeiträge teilweise selbst⁵⁶. Noch dazu mussten Arbeiter aufgrund ihrer Selbstbeteiligung höhere Krankenkassenbeiträge entrichten und schlechtere Kassenleistungen hinnehmen⁵⁷.

Sowohl 1962 als auch im Herbst 1968 legte das Bundesarbeitsministerium Entwürfe vor, die eine völlige Gleichstellung von ‚Arbeitern‘ und ‚Angestellten‘ vorsahen. Weshalb scheiterten sie? Das erste Problem lag in den innerparteilichen Machtverhältnissen der CDU. Mochte die CDA auch das Votum des Parteitags in ihrem Sinne zu beeinflussen, stieß sie innerhalb der Bundestagsfraktion auf erheblichen Widerstand seitens des Wirtschafts- und Mittelstandsflügels, für den die Frage der Lohnfortzahlung keinerlei Priorität genoss⁵⁸. Ein zweites Problem lag, wenig überraschend, in der Frage der Finanzierung. Für die Angestellten galt die arbeitsrechtliche Lösung, das heißt, allein die Arbeitgeber kamen für die Gehaltsfortzahlung in den ersten sechs Wochen der Arbeitsunfähigkeit auf. Denkbar war aber auch eine versicherungsrechtliche Lösung. In diesem Fall hätten allein die Krankenkassen die Kosten tragen müssen. Neben der FDP zeigte sich auch die CSU offen für diese Option, die Arbeitgeber präferierten sie ohnehin⁵⁹. Ein drittes Problem ergab sich aus dem Lösungsansatz, den die Unionsfraktion wählte. Sie unterwarf drei Sachfragen einem Junktim, die nicht zwangsläufig viel miteinander zu tun hatten: die Lohnfortzahlung, die Krankenkassenreform und das Kindergeld. Das Kindergeld, das bis dahin die Arbeitgeber zu finanzieren hatten, wollte die Bundesregierung nun allein aus Steuermitteln bestreiten. Dies sollte den Arbeit-

⁵⁶ Vgl. Dudek, Lohnfortzahlung, S. 19–21.

⁵⁷ Vgl. Schulz, Angestellte, S. 44.

⁵⁸ Vgl. Marx, Einleitung, S. XLVIII.

⁵⁹ Vgl. Richardi, Arbeitsverfassung, S. 245 f. sowie Marx, Einleitung, S. L.

gebern ausreichend finanziellen Spielraum verschaffen, um die arbeitsrechtliche Lösung der Lohnfortzahlung zu schultern. Dieses Vorhaben setzte der Bundestag recht zügig um, schon im März 1964 erlangte die Reform des Kindergelds Gesetzeskraft⁶⁰. Weitaus schwieriger stellte sich die Krankenkassenreform dar, die noch zusätzlich verkompliziert wurde, als es die Frage der Versicherungspflichtgrenze für die Angestellten mitzuverhandeln galt. Die CDU wollte diese Grenze in ihrem 1969 eingebrachten Gesetzesentwurf lediglich von 900 DM auf 990 DM anheben, die SPD bestand hingegen auf einer Anhebung um ein Drittel auf 1200 DM. Wie bei der Frage der Rentenversicherung kam ausgerechnet diesem Aspekt wieder höchste Priorität zu, wie Stefan Marx feststellte: „An der Frage der Versicherungspflichtgrenze für Angestellte schien zwischenzeitlich das gesamte Gesetzeswerk zu scheitern.“⁶¹

Für Dagmar Hilpert bildete das Kindergeld „eine Art ‚Verschiebemasse‘ für die beiden anderen Reformprojekte.“⁶² Allerdings hängt diese Wertung von der Perspektive ab. Mit gleichem Recht ließen sich die ‚Arbeiter‘ als Verhandlungsmasse werten, und genau daraus erwuchs die Widerständigkeit des ‚Arbeiters‘ im Recht. Für die Arbeiterschaft selbst bedeutete diese Widerständigkeit allerdings nichts anderes als die Fortschreibung von Diskriminierungen. Doch solange die Arbeiterinnen und Arbeiter die absolute Mehrheit der Erwerbsbevölkerung stellten, konnte die Rechtsfigur ‚Arbeiter‘ als das Allgemeine fungieren, gegen das sich das besondere Recht für ‚Angestellte‘ und ‚Beamte‘ konturieren ließ, an das sich aber auch ganz andere Fragen wie eben die Krankenkassenreform anschließen ließen.

Abstrakt betrachtet erlaubte die Rechtsfigur ‚Arbeiter‘ also Differenzierungen, und dies zeigte sich auch ganz konkret im Lohnfortzahlungsgesetz von 1969. So fand sich in Paragraph 1 eine Schlechterstellung, insofern als bei Angestellten bereits der Abschluss des Arbeitsvertrags den Anspruch auf Gehaltsfortzahlung begründete, Arbeiter jedoch die Beschäftigung angetreten haben mussten, um in den Genuss dieser Absicherung zu kommen. Der Jurist Bernhard Loddenkemper stellte dazu fest: „Fragt man sich, ob es irgendeinen sachlichen Grund gibt, warum der Beginn der Vergütungsansprüche an diese unterschiedlichen Voraussetzungen geknüpft wird, fällt die Suche sehr schwer.“⁶³ Dankenswerterweise erleichterte Loddenkemper seinen Lesern die Suche, indem er auf den Gesetzeskommentar der beiden

60 Vgl. Dagmar Hilpert, Wohlfahrtsstaat der Mittelschichten? Sozialpolitik und gesellschaftlicher Wandel in der Bundesrepublik Deutschland (1949–1975), Göttingen 2012, S. 241–243.

61 Marx, Einleitung, S. LI.

62 Hilpert, Wohlfahrtsstaat der Mittelschichten, S. 241.

63 Bernhard Loddenkemper, Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten, Frankfurt a. M./Bern/New York 1984, S. 97.

DGB-Mitarbeiter Karl Kehrmann und Wolfgang Pelikan verwies. Sie legten in der zweiten Auflage offen, dass der sachliche Grund in dem Wunsch der Parlamentarier lag, einen Leistungsmissbrauch durch Gastarbeiter zu verhindern. Man wollte vermeiden, dass sie in ihrem Heimatland den Arbeitsvertrag unterschrieben, um dann dort für sechs Wochen die Lohnfortzahlung in Anspruch zu nehmen, ohne dass ihre Arbeitsunfähigkeit vom Arbeitgeber zu überprüfen war⁶⁴. Loddenkemper wies jedoch darauf hin, dass dieses Ziel auch zu verwirklichen gewesen wäre, ohne gleich die gesamte Arbeiterschaft schlechterzustellen. Und spätestens mit dem Anwerbestopp 1973 sei „der Rechtfertigungsgrund für die vorliegende Differenzierung weggefallen“⁶⁵. So aber führte der Grundsatz, dass auch migrantischen Arbeitern dieselben Arbeitnehmerrechte zuzugestehen seien wie den einheimischen Arbeitern, dazu, dass die Gleichstellung von ‚Arbeitern‘ und ‚Angestellten‘ verhindert wurde. ‚Die Kategorie ‚Arbeiter‘ wurde durch die Kategorie *race* stabilisiert. Dies ist mit in Betracht zu ziehen, wenn auf den kollektiven Aufstieg deutscher Arbeiter durch die Beschäftigung von Gastarbeitern verwiesen wird.

Interessanterweise hatte der DGB-Vertreter während der Expertenanhörung des Ausschusses für Arbeit des Bundestages am 5. Mai 1969 keinerlei Einwände gegen die geplante Regelung erhoben. Problematisiert wurden vom DGB immerhin andere Verstöße gegen den „Grundsatz der Gleichstellung mit den Angestellten“. So erhielten diese automatisch eine Gehaltsfortzahlung während eines Kur- oder Heilverfahrens, Arbeiter jedoch nur, sofern bei ihnen auch eine Arbeitsunfähigkeit vorlag. Der DGB-Experte erkannte darin eine willkürliche „Diskriminierung“⁶⁶. So blieb es dem Vertreter des Christlichen Gewerkschaftsbundes vorbehalten, die mit Blick auf die ausländischen Arbeitnehmer eingefügte Diskriminierung aller Arbeiter zu kritisieren. Er ging sogar noch weiter und forderte eine Gleichstellung von ‚Arbeitern‘ und ‚Angestellten‘ auch im Bereich der Kündigungsfristen⁶⁷. Aufschlussreich ist in diesem Zusammenhang noch ein weiterer Aspekt. Um die Anhebung der „Pflichtversicherungsgrenze für Angestellte in der gesetzlichen Krankenversicherung“ in seinem Sinne durchzusetzen, startete der DGB eine Postkar-

64 Vgl. Karl Kehrmann/Wolfgang Pelikan, Lohnfortzahlungsgesetz. Kommentar, 2., völlig überarbeitete und erweiterte Auflage, München 1973, S. 53. Noch kein Hinweis auf diesen Zusammenhang enthielt die erste Auflage. Vgl. dies., Lohnfortzahlungsgesetz. Kommentar, München 1970, S. 35 f.

65 Loddenkemper, Gleichbehandlung, S. 97–98 (Zitat).

66 Vgl. Stenographisches Protokoll der 88. Sitzung des Ausschusses für Arbeit, 5. Mai 1969, S. 6–11 (Zitate auf S. 9), in: PA-DBT 4000 V/368 Bd. A 1 lfd. Nr. 20. Der DGB-Vertreter bemängelte zudem den generellen Ausschluss eines Anspruchs auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhältnissen, die für eine Dauer von höchstens vier Wochen geschlossen wurden. Ebenso problematisierte er die Regelungen mit Blick auf die Heimarbeiter. Vgl. *ibid.*, S. 9 f. Zu den weiteren Diskriminierungen vgl. Wank, Arbeiter und Angestellte, S. 149, 174–185, 215–222, 240 f.

67 Vgl. Ausschuss für Arbeit, Stenographisches Protokoll, 5. Mai 1969, S. 16–18.

tenaktion⁶⁸. Mit Erfolg. Ernst Schellenberg, Vorsitzender des Sozialpolitischen Ausschusses des Bundestags, bescheinigte dem DGB-Bundesvorstand am 21. April 1969: „Täglich gehen beim Ausschußsekretariat Hunderte von vorgedruckten Karten mit diesem Petition ein.“⁶⁹ Die Interessen der Arbeiterschaft artikuliert der DGB nicht auf diese Weise.

Was der Gesetzgeber versäumt hatte, rückte das Bundesarbeitsgericht zumindest ein Stück weit zurecht. Es bewertete „bereits den ersten Gang zur Arbeit als Beschäftigungsbeginn“, wobei für Bernhard Loddenkemper offenblieb, „ob es sich dabei noch um Gesetzesauslegung oder schon [um] richterliche Rechtsfortbildung handelt“⁷⁰. Unbestreitbar konnten die Arbeiterinnen und Arbeiter materielle Verbesserungen verzeichnen. Interessanterweise findet sich selbst in Darstellungen zur Gewerkschaftsgeschichte die falsche, zumindest aber verzerrende Aussage, das Gesetz habe die völlige Gleichstellung von ‚Arbeitern‘ und ‚Angestellten‘ erreicht⁷¹. Holger Wiemers urteilte zurückhaltender, das Lohnfortzahlungsgesetz habe die „Entwertung des Arbeiterstatus“ gestoppt⁷². Dagegen ist deutlich hervorzuheben, dass Diskriminierungen der Arbeiterschaft durch das Gesetz fortgeschrieben wurden und das Ziel des DGB, einen einheitlichen Arbeitnehmerstatus zu schaffen, dadurch konterkarierten. Gerade weil in materieller Hinsicht Angleichungen erreicht wurden, blieb die Fortführung des Arbeiterstatus umso fragwürdiger. Denn so war auch die Stellung der Arbeiterschaft in der Bundesrepublik durch eine bekanntermaßen zweifelhafte Rechtslage gekennzeichnet: *separate but equal*.

4.3 ‚Mitarbeiter‘ bei Rheinbraun

Den Abbau bestehender gesetzlicher Unterschiede zwischen ‚Arbeitern‘ und ‚Angestellten‘ konnten die Gewerkschaften mitzubestimmen suchen, doch waren sie an der Entscheidung nicht unmittelbar beteiligt. Zwar lag der Anteil der gewerkschaftlich organisierten Parlamentsmitglieder in den 1960er und 1970er Jahren

68 Vgl. o. V., An den Sozialpolitischen Ausschuß des Bundestages, o. D., in: PA-DBT 4000 V/368 Bd. A 2 lfd. Nr. 22.

69 Ausschuß für Sozialpolitik, Der Vorsitzende, an den Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes, 21. April 1969, in: PA-DBT 4000 V/368 Bd. A 2 lfd. Nr. 23.

70 Loddenkemper, Gleichbehandlung, S. 96.

71 So etwa bei Michael Schneider, Kleine Geschichte der Gewerkschaften. Ihre Entwicklung in Deutschland von den Anfängen bis heute, 2. überarb. und aktualisierte Aufl., Bonn 2000, S. 334, oder bei Rehling, Konfliktstrategie, S. 373.

72 Holger Wiemers, Die Entwicklung der Sozialpolitik in der Bundesrepublik 1966–1975. Programme, Akteure, Ergebnisse, Regensburg 1999, S. 310.

noch vergleichsweise hoch, doch fühlten sich diese Abgeordneten in erster Linie ihren Parteien, denen sie das Mandat verdankten, verpflichtet. Viel sprach folglich dafür, Vereinheitlichungen auf dem Feld der Tarifpolitik durchzusetzen. Hier waren die Gewerkschaften nicht nur Lobbyisten, hier waren sie Mitentscheider. Freilich galt es immer abzuwägen, ob tarifvertragliche Regelungen als Schrittmacher für gesetzliche Regelungen dienen konnten, wie es etwa bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gewesen war, oder ob solche Übereinkünfte der Tarifpartner nicht den Handlungsdruck auf die Politik reduzierten. Die gesetzliche Beseitigung der Unterschiede hatte nämlich den unbestreitbaren Vorteil, dass sie für alle Beschäftigten galt. Was auf tarifvertraglichem Weg erreicht werden konnte, soll nun am Beispiel von Rheinbraun erörtert werden. Die im Braunkohlebergbau tätige RWE-Tochter schloss 1970 einen einheitlichen Mitarbeitertarifvertrag mit der IG Bergbau und Energie ab. Zwar sind nur wenige Akten überliefert, doch erlaubt die vorhandene Quellenbasis, Probleme und Potentiale dieses Unterfangens zu konturieren.

4.3.1 Gewerkschaftliche Positionen

Die erste Forderung nach „gemeinsamen Tarifabschlüsse[n] für Arbeiter und Angestellte“ kam von einer unerwarteten Seite innerhalb des DGB – dem 1952 erstmals tagenden Bundesangestelltentag⁷³. Bei der einstimmig verabschiedeten Entschließung handelte es sich jedoch weniger um ein flammendes Bekenntnis zum einheitlichen Arbeitnehmerbegriff seitens der Angestellten als vielmehr um die Sicherung handfester materieller Eigeninteressen: „Die Angestellten sind in ihrer Einkommensentwicklung besonders da zurückgeblieben, wo keine gemeinsamen Tarifabschlüsse für Arbeiter und Angestellte erfolgt sind.“⁷⁴ Im Rahmen der „Entschließung zur Angestelltenarbeit“ übernahm der DGB-Bundeskongress im selben Jahr die Forderungen in der Sache, stellte sie aber zumindest in Bezug zur gewerkschaftlichen Arbeitnehmerpolitik. Denn die negative Einkommensentwicklung der Angestellten führten die Delegierten kausal auf „die rückschrittlichen Bestrebungen zur Aufrechterhaltung der Trennung von Arbeitern und Angestellten“ zurück⁷⁵. Eberhard Fehrmann und Ulrike Metzner legten diese Beschlusslage so aus, als habe sich der DGB damit zum Ziel bekannt, „gemeinsame Mantel- und Einkommenstarifverträge für Angestellte und Arbeiter“ abzuschließen⁷⁶. Diese Inter-

⁷³ DGB-Bundesvorstand, Protokoll Erster Bundes-Angestellten-Tag, S. 168 (Hervorhebung gelöscht).

⁷⁴ Ibid. (Hervorhebung gelöscht).

⁷⁵ DGB-Bundesvorstand, Protokoll Bundeskongress 1952, S. 481.

⁷⁶ Fehrmann/Metzner, Angestellte, S. 136.

pretation ist vom Beschluss sicherlich gedeckt, doch war dies nur *eine* Schlussfolgerung, die daraus gezogen werden konnte. Denn die Delegierten hatten genau genommen lediglich „gemeinsame Tarifabschlüsse“ gefordert. Diese Forderung war schon dann erfüllt, wenn je eigenständige, inhaltlich voneinander abweichende Tarifverträge für die beiden Statusgruppen zum selben Zeitpunkt abgeschlossen wurden. De facto musste sich bereits der temporale Aspekt der Gleichzeitigkeit der Verhandlungen in eine tendenzielle materielle Angleichung übersetzen, allein schon, weil dann unter denselben Rahmenbedingungen (konjunkturelle Entwicklung, Ertragslage des Unternehmens, Höhe der Arbeitslosenquote) verhandelt wurde⁷⁷. Die Forderung nach gemeinsamen Verträgen ging darüber deutlich hinaus. Wie Fehrmann und Metzner selbst anmerkten, lehnten sowohl die DAG wie auch der Lohnpolitische Hauptausschuss der Arbeitgeberverbände „gemeinsame Tarifverträge von Arbeitern und Angestellten“ entschieden ab. Wohl auch aus diesem Grund bestanden die Arbeitgeber darauf, Tarifverhandlungen für Angestellte nur unter Beteiligung der DAG zu führen⁷⁸.

Wie es scheint, fand die explizite Forderung nach „gemeinsamen Tarifverträgen“ erst sehr viel später Einzug in die Beschlusslage des DGB, nämlich 1975. Damals brachte die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) Antrag 199 ein⁷⁹, der dann auch angenommen wurde. In ihrer Begründung bezog sich die NGG auf grundlegende Veränderungen, die ihre Forderung im Grunde alternativlos machten:

Gesellschaftliche Strukturänderungen und technischer Fortschritt mit laufend neuen Impulsen auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen geben Anlaß, Form und Inhalt der jeweiligen Tarifverträge zu modernisieren und tarifvertragliche Regelungen zu schaffen, die einheitlich für Arbeiter und Angestellte gelten. Dem Organisationsprinzip der DGB-Gewerkschaften entspricht es ferner, wenn durch eine Integration bisher getrennter und teilweise noch unterschiedlich geregelter Arbeitsbedingungen diese in einem Tarifvertrag einheitlich für Arbeiter und Angestellte eines Betriebs vereinbart werden.⁸⁰

77 Vgl. DGB-Bundesvorstand, Abt. Tarifpolitik, Anlage zur Vorlage Notwendigkeit, Voraussetzungen und Möglichkeiten einer koordinierten gewerkschaftlichen Tarif- und Besoldungspolitik, 8/71, S. 5, in: AdSD 5/DGAA000154.

78 Vgl. Fehrmann/Metzner, Angestellte, S. 107f.

79 Der Gewerkschaftstag der NGG hatte bereits 1970 Antrag 153 verabschiedet, der die Gewerkschaft auf den Abschluss „gemeinsame[r], vereinigte[r] Einkommenstarifverträge für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte“ verpflichtete. Vgl. Günter Döding, Grußwort, in: NGG Hauptverwaltung/Tarifabteilung, Vorschlag für einen Einheitlichen Einkommenstarifvertrag, o. J., in: AdSD 5/DGAA000258.

80 DGB-Bundesvorstand, Protokoll Bundeskongreß 1975, S. 198 (Antragsteil).

Wichtig ist hierbei, dass gemeinsame Tarifverträge nicht nur explizit auf die Verwirklichung des einheitlichen Arbeitnehmerstatus bezogen waren, sondern die Antragsteller darin zugleich eine „zukunftsorientierte gesellschaftspolitische Zielsetzung“ erblickten⁸¹. Dies war insofern ein wichtiger Hinweis, als die Gewerkschaften ihrem Selbstverständnis nach immer an der Spitze des Fortschritts und der Moderne standen. In der Aussprache zum Antrag legte Erich Herrmann daher seinen Finger in einen wunden Punkt:

Während im Arbeitsrecht und auch im Sozialrecht viele materielle Unterschiedlichkeiten aufgehoben worden sind, müssen wir allerdings feststellen, daß gerade auf einem gewerkschaftlichen Gebiet, nämlich jenes der Tarifpolitik, unterschiedliche Verträge für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte bestehen mit unterschiedlichen Bewertungskriterien und teilweise sogar unterschiedlichen Laufdauern und Verhandlungen.⁸²

Die Gewerkschaften hatten auf diesem Gebiet folglich den Anschluss verpasst. Tatsächlich existierten zu diesem Zeitpunkt erst in wenigen Branchen einheitliche Arbeitnehmertarifverträge. Eine Vorreiterin war zweifellos die NGG, die solche Verträge in der Brauerei-, Zigaretten- und Zuckerindustrie im Laufe der 1970er Jahre zum Abschluss bringen konnte. Der als „Jahrhundertvertrag“ gefeierte Abschluss in der Chemiebranche datierte dagegen erst vom Juli 1988⁸³.

4.3.2 Rheinbraun – ein *best case scenario*?

Als die IG BE und Rheinbraun 1970 ihren einheitlichen Mitarbeitertarifvertrag abschlossen, hatte sich das Unternehmen schon seit einiger Zeit um eine Angleichung von ‚Arbeitern‘ und ‚Angestellten‘ bemüht. Eine ausführliche Analyse dieses Prozesses wäre lohnend, doch sind die meisten der einschlägigen Quellen weder von Gewerkschafts- noch von Unternehmensseite überliefert worden. Es ist jedoch möglich, die Faktoren darzulegen, die diesen Prozess begünstigt haben.

Den Braunkohlebergbau zeichneten viele Besonderheiten aus, die Tendenzen hin zur Vereinheitlichung der Belegschaft begünstigten oder sogar erforderlich machten. Günstig wirkte sich das Verhältnis von Belegschaft und Führung aus. Blickt man auf die Branchen, die frühzeitig gemeinsame Tarifverträge für ‚Arbeiter‘ und ‚Angestellte‘ abschlossen, so dominierten hier sozialpartnerschaftlich geprägte Wirtschaftszweige. Denn während etwa die IG Metall, die ÖTV, die IG Druck und

⁸¹ Ibid.

⁸² Ibid., S. 323f.

⁸³ Vgl. Schneider, Kleine Geschichte, S. 390.

Papier sowie die GHK und HBV oft auf Konfrontation setzten, zählten die IG BE ebenso wie die NGG und – in den 1980er Jahren – auch die IG CPK zum konsensorientierten Flügel der Gewerkschaftsbewegung⁸⁴. Aufschlussreich ist in diesem Zusammenhang, Siemens als Gegenbeispiel heranzuziehen. Auch hier setzte die Unternehmensleitung darauf, die Beschäftigten als ‚Mitarbeiter‘ in die Siemens-Familie zu integrieren, doch richtete sich dieses Unterfangen eindeutig gegen die IG Metall. Folglich kam es hier auch nicht zum Abschluss eines einheitlichen Arbeitnehmer- oder Mitarbeitertarifvertrags, sondern die Unternehmensleitung suchte ihr Ziel vor allem mit dem Mittel der betrieblichen Sozialpolitik zu erreichen, denn sie unterlag ihrer ausschließlichen Verfügungsgewalt⁸⁵. Im Fall von Rheinbraun war eine solche Abgrenzung nach außen, wie sie Siemens betrieb, nicht nur unnötig, sondern sie wäre auch kontraproduktiv gewesen. So wies der Braunkohlenbergbau insgesamt einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad auf, der bei etwa 91 Prozent lag. Es überrascht daher nicht, dass schon bei der Einführung der analytischen Arbeitsbewertung im rheinischen Braunkohlenbergbau Mitte der 1950er Jahre von Beginn an die IG BE als gleichberechtigter Partner mit einbezogen worden war⁸⁶. Ohnehin hatte das Montanmitbestimmungsgesetz den Gewerkschaften den Anschein des Fremden genommen.

In gewisser Weise existierte ein Außen für Rheinbraun auch gar nicht. Im Grunde griff hier eine dreifache Provinzialisierung. Zum einen trennten das im linksrheinischen, agrarisch geprägten Kölner Umland operierende Unternehmen ebenso Welten von der mitten im Ruhrgebiet beheimateten Konzernmutter RWE wie den für Rheinbraun zuständigen Bezirk der IG BE von der auf den Steinkohlenbergbau fokussierten Gewerkschaftszentrale in Bochum⁸⁷. Und weil die Braun-

⁸⁴ Vgl. Reinhardt, Aufstieg, S. 53f., FN 51.

⁸⁵ Vgl. Almuth Bartels, *Monetarisierung und Individualisierung. Historische Analyse der betrieblichen Sozialpolitik bei Siemens (1945–1989)*, Stuttgart 2013. Wie es scheint, profitierten hiervon besonders die Angestellten, wie ein Blick auf die Beteiligungsquoten an „Mitarbeiteraktien“ zeigt. Vgl. *ibid.*, S. 190f.

⁸⁶ Hans-Christoph Seidel, *Arbeitsbeziehungen und Sozialpolitik. Vom Nationalsozialismus bis zum Ende der alten Bundesrepublik*, in: Dieter Ziegler (Hrsg.), *Geschichte des deutschen Bergbaus*, Band 4: Rohstoffgewinnung im Strukturwandel. Der deutsche Bergbau im 20. Jahrhundert, Münster 2013, S. 445–514. Für Juli 1967 wies die Führung von Rheinbraun jedoch einen geringeren Organisationsgrad aus: 80 Prozent der Lohnempfänger und 62 Prozent der Angestellten waren demnach bei der IG BE organisiert. Vgl. B 3/4 – Ku., Vermerk, 10. Juli 1967, in: RWE-Archiv Rheinbraun 362/8.

⁸⁷ Dennoch gelang es der IG BE, „die im Grunde nicht vorhandene Interessenidentität zwischen Steinkohlen- und Braunkohlenmitgliedschaft zu überbrücken und innerverbandliche Solidarität zur Verteidigung der Steinkohlesubvention zu mobilisieren“. Michael Farrenkopf, *Wiederaufstieg und Niedergang des Bergbaus in der Bundesrepublik*, in: Ziegler, *Rohstoffgewinnung*, S. 183–302, hier S. 275.

kohlekraftwerke von RWE gut zwei Drittel der jährlich geförderten Kohle abnahmen, spielten die nationalen oder gar internationalen Absatzmärkte keine herausragende Rolle für Rheinbraun. Auch ein Ereignis wie die Ölpreiskrise 1973 führte nicht zu einer Globalisierung des Unternehmens, im Gegenteil. Es konnte sich nun erneut als regional verankerter und damit zuverlässiger Energielieferant auf dem westdeutschen Markt profilieren⁸⁸. Zum Zweiten handelte es sich bei der westdeutschen Braunkohlebranche insgesamt um einen überschaubaren Wirtschaftszweig mit relativ wenigen Beschäftigten. Neben den Abbaugebieten in Nordrhein-Westfalen existierten weitere bei Helmstedt, in Hessen und in der Oberpfalz. Rheinbraun nahm eine beherrschende Stellung ein. So förderte das Unternehmen in der Zeit des Wirtschaftswunders bis zu 87 Prozent, Mitte der 1980er Jahre dann bis zu 95 Prozent der westdeutschen Braunkohle. 1956 erreichte die Braunkohlenbranche bereits den Höchststand an Beschäftigten, er belief sich damals auf 38 132 Personen, wovon 25 967 im Rheinland tätig waren⁸⁹. Zum Dritten war Rheinbraun vor Ort nicht ein Unternehmen unter vielen, sondern beherrschte die Provinz. Hier wurde nicht hinter verschlossenen Fabrikturen produziert, zumindest nicht ausschließlich. Das definierende Merkmal war (und ist) vielmehr das expansive, im Wortsinne raumgreifende Moment. Das Unternehmen hatte einen totalen Zugriff auf Raum und Zeit. Denn immer wieder brachten die Bagger archäologische Artefakte aus grauer Vorzeit zum Vorschein⁹⁰. Und auch die Lebenswelten aller im Revier lebenden Menschen erfasste der Konzern total. Ihnen zog Rheinbraun – wiederum buchstäblich – den Boden unter den Füßen weg, um an den Rohstoff zu kommen. Im Anschluss wurde das Gebiet „rekultiviert“.

Gerade dieser Aspekt wirkte sich auf die Bereitschaft aus, die Belegschaft zu vereinheitlichen. Denn erstens war Rheinbraun darauf ausgelegt, ganzheitlich zu denken. Diese Denkrichtung ist dem Differenzierungsdenken entgegengesetzt, und die Unterteilung in ‚Arbeiter‘ und ‚Angestellte‘ entspringt zweifelsohne letzterem. Hinzu kam als Zweites, dass sich Rheinbraun als modernisierende Kraft verstand. Nicht nur wurde die Natur im Zuge der Rekultivierung „[p]hantasievoll [...] neu-

⁸⁸ 1969 förderte Rheinbraun beispielsweise 91,3 Millionen Tonnen Kohle, von denen RWE 63,1 Millionen Tonnen abnahm. Vgl. Rheinbraun, Belegschafts- und Sozialbericht 1969, Köln 1970, S. 1. Vgl. zudem o. V., Kernkraft und Kohle gemeinsam gegen Energiekrise, in: Revier und Werk 25–118 (1974), S. 8–9 sowie o. V., Sichere Wärme für Millionen, in: Revier und Werk 25–118 (1974), S. 23.

⁸⁹ Vgl. Farrenkopf, Wiederaufstieg und Niedergang, S. 251.

⁹⁰ Vgl. Rudolph Kuper, Archäologie mit dem Bagger, in: Revier und Werk 23–108 (1972), S. 16–21, o. V., Die Erde als Geschichtsbuch, in: Revier und Werk 25–119 (1974), S. 9 sowie o. V., Holzpfosten und Scherben aus der Jungsteinzeit, in: Revier und Werk 25–120 (1974), S. 7.

gestaltet“⁹¹, auch die neu gebauten Dörfer und frisch angelegten Felder erwiesen sich als besser und effizienter als ihre historisch und natürlich gewachsenen Vorläufer⁹². Als modern galt Ende der 1960er Jahre nun, die Trennung der Statusgruppen zu überwinden. Drittens aber stand das Unternehmen unter einem ständigen Legitimationszwang, nicht zuletzt den Menschen gegenüber, deren Häuser den Schaufelradbaggern weichen mussten. Eine möglichst große Identifikation der Beschäftigten, die sich ja aus dem Umland rekrutierten, mit dem Unternehmen war ein probates Mittel für diesen Zweck. Michael Farrenkopf wies in diesem Zusammenhang auf ein weiteres Charakteristikum der Branche hin:

Berücksichtigt man [...], dass sich beispielsweise bei den Rheinischen Braunkohlenbergwerken im Jahre 1960 die Gesamtbelegschaft zu je fast einem Drittel auf die Tagebaue, die Brikettfabriken sowie auf die Instandhaltungsbetriebe und Verwaltung verteilte, dürfte dies [...] eine übergreifende Identität stiftende Funktion der Arbeitsplatzzerfahrung im Braunkohlenbergbau verhindert haben.⁹³

Und selbst diese verschiedenen Bereiche wiesen keine Binnenhomogenität auf, vielmehr waren jeweils eine Vielzahl an unterschiedlichen Tätigkeiten zu verrichten⁹⁴. Im Fall von Rheinbraun kamen noch verschärfende Faktoren hinzu. Als Konzern war die Rheinische Braunkohlenwerke AG, so der offizielle Name, erst am 28. Dezember 1959 aus der Fusion mehrerer zuvor eigenständiger Betriebe hervorgegangen⁹⁵. Rheinbraun konnte folglich auf keine historisch gewachsene Firmenidentität bauen. Überdies vermutete Farrenkopf, dass die 1955/6 eingeführte analytische Arbeitsbewertung die Heterogenität der Belegschaft noch verstärkt haben dürfte. Denn seither berücksichtigte „die Einstufung in Lohngruppen nicht mehr allein die Qualifikationsgesichtspunkte der Arbeiterschaft“, was dazu führen konnte, „dass ungelernte Arbeiter in als besonders anspruchsvoll bewerteten Ar-

91 o. V., Phantasievoll wurde die Natur neugestaltet, in: *Revier und Werk* 24–111 (1973), S. 22–23 sowie Theo Hettinger, Neues Flußbett für die Erft im Nordrevier, in: *Revier und Werk* 25–120 (1974), S. 22–23.

92 Vgl. o. V., Neue Ernte unter neues Dach, in: *Revier und Werk* 24–115 (1973), S. 9, o. V., Von Rekultivierung nachhaltig beeindruckt, in: *Revier und Werk* 25–120 (1974), S. 26–27 sowie o. V., Gute Erträge auf Neuland, in: *Revier und Werk* 28–139 (1977), S. 14.

93 Michael Farrenkopf, Arbeitnehmer des Braunkohlenbergbaus in der Bundesrepublik Deutschland – Zur Problematik einer ungeschriebenen Geschichte, in: *Magistrat der Stadt Borken* (Hrsg.), 7. Montanhistorisches Kolloquium. Zur Geschichte des Braunkohlebergbaus. Die Braunkohle und ihre Bergleute, Borken 2006, S. 85–94, hier S. 91.

94 *Ibid.*, S. 90.

95 Farrenkopf, Wiederaufstieg und Niedergang, S. 258.

beitsprozessen kaum schlechter entlohnt werden konnten, als gelernte Arbeiter an minder bewerteten Arbeitsplätzen.“⁹⁶

Der entscheidende Punkt war dieser: Die Dichotomie zwischen ‚Arbeitern‘ und ‚Angestellten‘ war bei Rheinbraun nicht die einzig relevante, wahrscheinlich war sie nicht einmal die wichtigste. Zugleich war sie die Spaltung, die am einfachsten aufzuheben war – einfacher jedenfalls als die Unterteilung des Betriebs in Tagebau, Brikettfabrik und Verwaltung. Wollte man diesen Quell der Heterogenität beseitigen, hätte man den Konzern aufspalten müssen. Erleichternd kam mit Blick auf die angestrebte Vereinheitlichung der Statusgruppen hinzu, dass es sich bei den Angestellten selbst um keine homogene Gruppe handelte. In den bis Ende 1968 gültigen Tarifverträgen waren sie in die beiden Hauptgruppen der „technischen“ und „kaufmännischen Angestellten“ unterteilt, die wiederum in sechs Untergruppen zerfielen. Doch selbst diese Differenzierung erwies sich als zu grob, um alle Angestelltentätigkeiten angemessen abbilden zu können⁹⁷. Überdies waren 541 der etwa 3300 Angestellten, die 1969 im Unternehmen tätig waren, aufgrund eines neuen Tarifvertrags unmittelbar aus dem Arbeiter- in den Angestelltenstatus gewechselt⁹⁸. Dies war zwar eine Ausnahmesituation, doch vollzogen Jahr für Jahr einige Dutzend Beschäftigte einen solchen Statuswechsel. Die Rheinbraun-Angestellten dürften unter diesen Bedingungen kaum einen ausgeprägten Korpsgeist ausgebildet haben. Dafür spricht auch die Verteilung der Angestellten auf die Gewerkschaften. In absoluten Zahlen waren laut der Unternehmensführung im Juli 1967 insgesamt 1800 Angestellte Mitglied der IG BE, aber nur 400 bei der DAG, auch wenn diese binnen Jahresfrist ihre Mitgliederzahl mehr als verdoppelt hatte⁹⁹. Die Voraussetzungen standen folglich gut, dass die Beseitigung der Arbeiter-Angestellten-Dichotomie die ganze Aufmerksamkeit auf diesen Akt der Homogenisierung lenken und dadurch die noch fortbestehende Heterogenität zumindest zeitweise überblenden konnte. Im besten Fall schuf der neue Mitarbeiterstatus einen identifikationsstiftenden Bezugspunkt für alle Beschäftigten.

Bei den bisher betrachteten Punkten handelte es sich zumeist um strukturelle Faktoren, die also von langer Dauer waren. Warum aber wurde der Schritt zur tarifvertraglichen Vereinheitlichung ausgerechnet 1970 und nicht schon viel früher vollzogen?

⁹⁶ Farrenkopf, Arbeitnehmer, S. 89.

⁹⁷ Vgl. o. V., Neue Stelleneinteilung für Angestellte, in: Revier und Werk 20–95 (1969), S. 16.

⁹⁸ Vgl. Rheinbraun, Belegschafts- und Sozialbericht 1969, S. 3.

⁹⁹ Vgl. B 3/4 – Ku., Vermerk, 10. Juli 1967.

4.3.3 ‚Arbeiter‘ als Kostenfaktor und Gefahr

Der einheitliche Mitarbeitertarifvertrag, der zum 1. Dezember 1970 in Kraft trat, bildete nur den Höhepunkt einer langjährigen Entwicklung, wie Josef Müller der Belegschaft in der Betriebszeitung „Revier und Werk“ mitteilte¹⁰⁰. Ein Schlusspunkt war aber auch damit noch nicht erreicht. Zu den Motiven, die hinter diesem Schritt standen, finden sich in den Quellen kaum Informationen. Symbolisch wichtige Schritte der Angleichung stellten jedoch auch die Umstellung auf eine bargeldlose Überweisung der Arbeiterlöhne sowie der Verzicht auf ein ärztliches Attest für die ersten drei Tage der Erkrankung dar. In beiden Fällen sind die Beweggründe der Unternehmensleitung überliefert. Sie sollen daher zunächst betrachtet werden.

Am 2. Dezember 1969 erreichte die „gewerblichen Mitarbeiter“ ein Schreiben ihres Unternehmens, in dem sie über die Einführung des Lohnfortzahlungsgesetzes informiert wurden. Dieses Schreiben enthielt viele gute Nachrichten für diese Beschäftigtengruppe: „Sie erhalten also im Krankheitsfalle von uns Ihren Lohn genauso wie die Angestellten ihr Gehalt.“ Auch auf die damit verbundenen positiven Folgen wies die Geschäftsleitung hin: „Es ist damit zu rechnen, daß wegen des Fortfalls der Krankengeldverpflichtung der Beitragssatz der Krankenkasse gesenkt wird; dadurch verringert sich Ihr Beitrag zur Krankenversicherung.“ Völlig gleichgestellt waren die „gewerblichen Mitarbeiter“ gegenüber den Angestellten trotz allem nicht, wie aus der Auflistung der „Pflichten“ hervorging: „Vor Ablauf des 3. Kalendertages nach Beginn der Krankheit muß dem Betrieb eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt werden. Das gilt auch bei kurzen Erkrankungen.“¹⁰¹ Wie sich zeigen sollte, erwies sich diese Konstellation als kostspielig für das Unternehmen. So stiegen die kur- und krankheitsbedingten Ausfallzeiten zwischen 1969 und 1970 um beinahe 29 Prozent. Alarmiert bemerkte das Unternehmen: „Eine Steigerung dieses Ausmaßes wurde bisher nur in Zeiträumen von etwa 10 Jahren festgestellt“¹⁰². Im Oktober 1971 wagte Rheinbraun daher ein Experiment. Es führte versuchsweise die sogenannte „K₃-Regelung“ ein und befreite nun auch die Arbeiterinnen und Arbeiter von der Attestpflicht, die die Direktion gut zwei Jahre zuvor selbst verhängt hatte¹⁰³. Genau ein Jahr später, im Oktober 1972, kamen die „Mitarbeiter“ als weitere Maßnahme zur Senkung des Krankenstandes

¹⁰⁰ Josef Müller, Neuer Tarifvertrag für Mitarbeiter im Rheinischen Braunkohlenrevier, in: Revier und Werk 21–102 (1970), S. 8.

¹⁰¹ Rheinische Braunkohlenwerke Aktiengesellschaft an unsere gewerblichen Mitarbeiter, 2. Dezember 1969, in: RWE-Archiv 4010/2.

¹⁰² Rheinbraun, Belegschafts- und Sozialbericht 1971, Köln 1972, S. 12.

¹⁰³ Aufsichtsratssitzung am 13. Juni 1973, Bericht A 3 [d. i. Konrad Grundmann] zum Personal- und Sozialwesen, S. 2, in: RWE-Archiv Rheinbraun 003052.

zudem in den Genuss einer begriffsgeschichtlichen Erörterung: „Lässt sich Krankheit mit dem Begriff ‚feiern‘ verbinden?“ Hans Bremshey, Autor des Artikels, fand diese Frage jedenfalls „[m]erkwürdig“. Merkwürdig fand er merkwürdigerweise aber nicht, dass er nun ausgerechnet ein Verb zum Begriff erhoben hatte. Ihm ging es um etwas anderes. Und damit die Botschaft bei der Leserschaft auch ankam, wurde er deutlich:

Wenn einer nur krank „feiert“ aber nicht wirklich krank ist, dann müssen die anderen für ihn mitarbeiten und für ihn mitverdienen. Dieses „Feiern“ ist ein unrechtmäßiger Griff in das Portemonnaie von uns allen.¹⁰⁴

Diese Mahnung trug Früchte, sodass die „gewerblichen Mitarbeiter“ – passenderweise zum 1. Mai 1973 – dauerhaft den Angestellten gleichgestellt wurden. Fortan mussten auch sie erst ab dem vierten Krankheitstag ein ärztliches Attest vorlegen. Die Belegschaft hatte in den Augen der Unternehmensleitung das in sie „gesetzte Vertrauen grundsätzlich gerechtfertigt“¹⁰⁵. Die Zahlen bestätigten dies. 1972 war erstmals seit 1968 keine „besorgniserregende Zunahme der Ausfallzeiten“ mehr zu verzeichnen, vielmehr setzte eine Trendumkehr ein, die auch die folgenden Jahre über anhalten sollte. Dass die Arbeiter nicht plötzlich seltener oder nur noch leichter erkrankten, war auch der Direktion klar. So führte der Belegschafts- und Sozialbericht weiter aus: „Die Ende 1971 eingeleiteten Maßnahmen zur Senkung des Krankenstandes, zu denen auch die Einführung der K₃-Regelung [...] gehört, haben sicherlich zu diesem Ergebnis beigetragen.“¹⁰⁶ Dies konnte aber nur bedeuten, dass die „gewerblichen Mitarbeiter“ aus eigener Verantwortung heraus nun früher an den Arbeitsplatz zurückkehrten, während die Ärzte sie vor Einführung der Regelung bei derselben Erkrankung länger als drei Tage krankgeschrieben hatten¹⁰⁷. Offensichtlich hatte also in der Perspektive der Unternehmensführung eine Missbrauchsumkehr stattgefunden. Nicht die Arbeiterschaft ließ sich zu einem Missbrauch hinreißen, wenn sie nicht streng kontrolliert wurde, sondern die Ärzte-

104 Hans Bremshey, Kranksein und feiern?, in: Revier und Werk 23–109 (1972), o. S.

105 Aufsichtsratssitzung am 13. Juni 1973, S. 2.

106 Vgl. Rheinbraun, Belegschafts- und Sozialbericht 1972, Köln 1973, S. 10 (Hervorhebung gelöscht). Auch im Folgejahr setzte sich dieser Trend fort, und erneut führte die Geschäftsleitung dies explizit auf die neue Regelung zurück. Vgl. Rheinbraun, Belegschafts- und Sozialbericht 1973, Köln 1974, S. 11.

107 So hatte der Belegschafts- und Sozialbericht ein Jahr zuvor geklagt, dass sich die „Zahl der [...] ausgestellten Krankenscheine“ erhöht habe und auch die „durchschnittliche Dauer der Erkrankung“ gestiegen sei. Vgl. Rheinbraun, Belegschafts- und Sozialbericht 1971, S. 12.

schaft war zu lax mit den Krankschreibungen¹⁰⁸. Die Lösung des vom Lohnfortzahlungsgesetz mitverursachten Problems lag also darin, Arbeiterinnen und Arbeiter nicht länger wie ‚Arbeiter‘ zu behandeln. Statt disziplinärem Zwang setzte man nun, ganz im Sinne Foucaults, auf Selbstdisziplin. Über Umwege führte das Lohnfortzahlungsgesetz also in diesem Fall zu einem weiteren Abbau bestehender Diskriminierungen. Auch ein sprachliches Detail ist in dieser Hinsicht aufschlussreich: War die entsprechende Aufstellung im Belegschafts- und Sozialbericht in den Jahren 1969 und 1970 – gleichsam als sich selbsterfüllende Prophezeiung – mit „Entwicklung der Krankfeierstunden“ überschrieben¹⁰⁹, griffen die Autoren in den folgenden Jahren auf die neutrale Bezeichnung „Krankenausfallzeiten“ zurück¹¹⁰.

Kosten- wie auch Sicherheitsbedenken resultierten im Verbund mit technischen Neuerungen in einer weiteren Reduktion von Unterschieden. Im Januar 1969 hatten alle 3316 Angestellten ihr Gehalt bargeldlos bezogen, aber lediglich 860 der insgesamt 13 211 Lohnempfänger¹¹¹. An normalen Lohntagen mussten daher etwa fünf Millionen DM bar ausgezahlt werden. Fielen Prämien an, stieg die Summe auf sieben Millionen, bei Weihnachtsgeld gar auf neun Millionen DM. Dies bedeutete eine logistische Herausforderung, denn das Geld musste auch im Tagebau ausgezahlt werden. Notwendig waren zehn VW-Busse sowie drei bis fünf Autos. 30 Angestellte waren einen Tag lang damit beschäftigt, das Geld einzutüten. Weitere 50 Angestellte waren 24 Stunden lang beschäftigt, die Lohntüten an die Arbeiterschaft auszuhändigen¹¹². Dies alles stellte einen beträchtlichen Kostenaufwand dar, der durch tarifvertragliche Änderungen verschärft wurde. Denn ab dem 1. Januar 1969 mussten alle Überstunden, die Angestellte zu leisten hatten, ab der ersten Stunde ausbezahlt werden. Der vorher mögliche Ausgleich durch Freizeit fiel hingegen weg. Überstunden waren aber bei der Lohnauszahlung unvermeidlich, überdies musste sie manchmal auch am Wochenende erfolgen. Doch nicht nur die Angestellten verursachten Kosten:

Durch das Abholen der Löhnung durch die Belegschafter während der Arbeitszeit verkürzt sich die zu leistende Arbeit an diesen Tagen nicht unwesentlich. Bei bargeldloser Lohnzahlung

108 Dem Vorwurf, „ihre Patienten zu schnell und zu leichtfertig für arbeitsunfähig zu erklären“, sahen sich beispielsweise auch die für die bayerische Maxhütte tätigen Vertrauensärzte ausgesetzt. Süß, Kumpel, S. 125.

109 Rheinbraun, Belegschafts- und Sozialbericht 1969, S. 9 sowie ders., Belegschafts- und Sozialbericht 1970, Köln 1971, S. 9.

110 Rheinbraun, Belegschafts- und Sozialbericht 1971, S. 11.

111 B A/b, Entwurf, Aktenvermerk, Betrifft: Bargeldlose Lohnzahlung, 14. Februar 1969, S. 3, in: RWE-Archiv Rheinbraun 362/8.

112 Vgl. Derix [?], Dx/Grö, Gruppe Nord, Personalverwaltung, an B A, 1. Oktober 1969, S. 1, in: RWE-Archiv Rheinbraun 362/8.

braucht der Belegschafter seine Arbeitsstätte während der Arbeitszeit nicht mehr zu verlassen; er kann eine volle Schicht verfahren.¹¹³

Dies wäre wohl noch zu verschmerzen gewesen, wenn nicht noch eine ganz andere Erwägung eine Rolle gespielt hätte, die spezifisch für den in einer großen Fläche operierenden Braunkohletagebau war.

Die Möglichkeit eines organisierten Überfalles ist in der heutigen Zeit nicht auszuschließen. Die Folgen wären nicht auszudenken. Bei dieser Betrachtung sind der künftige Eintütungsort, der etwas abseits gelegen ist, und die zeitlich wie räumlich längeren und zahlenmäßig größeren Geldtransporte zu berücksichtigen.¹¹⁴

Die Aufrechterhaltung eines Aspekts des ‚Arbeiter‘-Seins war in den Augen der Rheinbraun-Führung folglich potentiell lebensbedrohlich für die Angestellten geworden. Womöglich spielten hier bereits die ersten Straftaten aus dem Umfeld der 68er-Bewegung eine Rolle, so etwa der von Andreas Baader, Gudrun Ensslin und anderen verübte Brandanschlag auf ein Frankfurter Kaufhaus. Träfe dies zu, hätte die erste RAF-Generation indirekt zum Verschwinden der ‚Arbeiter‘ bei Rheinbraun beigetragen. Denn am 15. Februar 1971 stellte Rheinbraun nach Absprache mit den Gewerkschaften die Auszahlung des Lohns auf eine bargeldlose Überweisung um¹¹⁵. Technische Entwicklungen erleichterten kurz darauf dieses Unterfangen. Das Unternehmen konnte auf die Kreissparkasse Köln setzen, „weil sie mit den Bändern unserer EDV arbeiten kann.“¹¹⁶

4.3.4 Der einheitliche Mitarbeitertarifvertrag

So wichtig diese kleinen Schritte für die Arbeiter auch waren, der Abschluss eines einheitlichen Mitarbeitertarifvertrags stellte schon symbolisch einen gewaltigen Sprung für alle Arbeitnehmer dar. Wie es scheint, lag diesem Vertragswerk ein ganzes Bündel an Absichten zugrunde, wobei die beteiligten Akteure nicht zwangsläufig dieselben Ziele verfolgen mussten.

Erleichtert wurde das Unterfangen durch eine historische Konstellation, in der verschiedene Wertesysteme zeitgleich zur Vereinheitlichung tendierten. Rudi

¹¹³ B A/b, Entwurf, 14. Februar 1969, S. 2.

¹¹⁴ Derix, Gruppe Nord, S. 1.

¹¹⁵ Vgl. Rheinbraun-Information Nr. 50 – November 1970, [S. 2], in: RWE-Archiv Rheinbraun 4013/2.

¹¹⁶ B A/1, Vermerk für B A, Betr.: „Entkomplizierung“ Tarifvertrag u. a., 30. Juni 1971, S. 6, in: RWE-Archiv Rheinbraun 362/7.

Adams, der als stellvertretender Bezirksleiter der IG BE mit am Verhandlungstisch gesessen hatte, war zugleich auch sozialdemokratischer Bundestagsabgeordneter. Er wollte „diesen Weg gehen, weil es sich um ein wichtiges gesellschaftspolitisches Moment handelt“¹¹⁷. Hier bot sich folglich einem Akteur die Möglichkeit, die auf politischer Ebene aufgrund der dortigen Machtverhältnisse nicht umsetzbaren Vereinheitlichungen zumindest teilweise auf betrieblicher Ebene weiterzuverfolgen. Auch die Führung von Rheinbraun erkannte die gesellschaftspolitische Bedeutung des Tarifvertrags. Doch während der Abbau von Diskriminierungen für die SPD allein oder doch vorwiegend ein Gebot der Gerechtigkeit war, stellte es sich für das Unternehmen differenzierter dar. Josef Müller betonte in der *Werkzeitschrift*: „Die soziologische und gesellschaftspolitisch kaum noch zu haltende unterschiedliche Behandlung von Arbeitern und Angestellten wird in naher Zukunft immer mehr überwunden werden.“¹¹⁸ Es war in diesem Sinne weder ein mutiger noch ein revolutionärer Schritt, den Rheinbraun mit dem einheitlichen Tarifvertrag gegangen war. Aber die Manager hatten den unvermeidlichen Schritt frühzeitig genug gemacht, um öffentlichkeitswirksam herausstellen zu können, „eines der modernsten Tarifwerke“ abgeschlossen zu haben¹¹⁹. Interessant ist dabei, dass die Betonung der Notwendigkeit das Unterfangen entpolitisierte. In gleicher Weise wirkte die Berufung auf eine weitere, für den Bergbau traditionellerweise sehr wichtige Legitimationsquelle: die beiden christlichen Konfessionen. Sie hätten sich, so Müller, für die Verwirklichung der „Mitarbeitergemeinschaft“ eingesetzt, und aus dem christlichen Gedankengebäude stamme auch „die neue Bezeichnung ‚Mitarbeiter‘“¹²⁰, die anstatt des Arbeitnehmerbegriffs als Leitvokabel gewählt wurde. Die vollzogene Vereinheitlichung war dadurch der Auseinandersetzung zwischen IG BE und der DAG entzogen, sie basierte auf einer neutralen Basis.

Wie sich bald zeigen sollte, war dies durchaus nötig. Denn die DAG lehnte den Vertrag zunächst einstimmig ab und mobilisierte ihre Mitglieder, um weitere Verbesserungen für die Angestellten zu erreichen. Denn Arbeiter erhielten 1970 bis zu 13 Prozent mehr Lohn, während das Gehalt einiger Angestellter nur um 6,5 Prozent steigen sollte¹²¹. Die Opposition der DAG war nicht überraschend, und sie sollte sich

117 Willy Kreitz, Die IG Bergbau kündigt an: Tarif bis 13 Prozent höher. Arbeiter und Angestellte gleich, in: [Kölner Stadt-Anzeiger?], 29. Oktober 1970, in: RWE-Archiv Rheinbraun 4013/2.

118 Müller, Neuer Tarifvertrag.

119 O. V., Im Revier heißt es „Mitarbeiter“, in: *Dürener Zeitung*, 18. Dezember 1970, in: RWE-Archiv Rheinbraun 41/70.

120 Müller, Neuer Tarifvertrag.

121 Vgl. kf, Die DAG ruft jetzt zur Abstimmung auf, in: *Kölner Stadt-Anzeiger*, 12. Dezember 1970, in: RWE-Archiv Rheinbraun 41/70.

auch später in anderen Unternehmen wiederholen¹²². Die NGG zog daraus den Schluss, dass einheitliche Tarifverträge nur geschlossen werden konnten, wenn die DAG außen vor blieb, was nicht immer kurzfristig zu erreichen war, da in einigen Branchen gemeinsame Verhandlungen durchaus üblich waren¹²³. Bei Rheinbraun hatte die IG BE dieses Problem jedoch nicht, denn seit 1957 verhandelten die beiden Gewerkschaften unabhängig voneinander¹²⁴.

Doch was war an den Vorwürfen der DAG dran? Ging die Vereinheitlichung tatsächlich auf Kosten der Angestellten? Die Antwort fiel klar aus: nein. Denn zum einen rangierten die technischen Angestellten bei Rheinbraun mit ihrem um 41 DM geringeren Bruttoverdienst nach ihren Kollegen der Papiererzeugung, des Druckereigewerbes und der Bauwirtschaft an vierter Stelle, weibliche technische Angestellte von Rheinbraun nahmen in diesem Branchenvergleich gar den Spitzenplatz ein. Arbeiter des rheinischen Braunkohlebergbaus standen hingegen lediglich an elfter Stelle, sie verdienten monatlich 164 DM weniger als ihre Standesgenossen im Druckereigewerbe. Technische Angestellte waren also ungleich bessergestellt, woran auch eine einzige Lohn- und Gehaltsrunde nichts änderte. Zum anderen erhielten aber auch nur jene Arbeiterinnen und Arbeiter, die bei Rheinbraun fünf oder mehr „Berufsjahre“ vorweisen konnten, eine Einkommenssteigerung von 13,4 Prozent. Ihre Kollegen, die noch nicht lange genug im Betrieb waren, konnten lediglich 7,05 Prozent mehr Lohn verzeichnen. Angestellte erhielten dagegen durchschnittlich 8,6 Prozent mehr Gehalt¹²⁵. Dass Angestellte nicht auch aufgrund dieser Zulage eine höhere Gehaltssteigerung realisieren konnten, lag in einer einfachen Tatsache begründet: Sie hatten solche Zulagen schon immer erhalten. Dies war einer Diskriminierung der Arbeiterschaft gleichgekommen, denn das „Tarifgehalt des Angestellten erhöht sich mit dem Dienstalter in mehreren Stufen, auch wenn seine Tätigkeit nicht qualifiziert wird. Der Arbeiter behält in solchen Fällen stets den gleichen Tariflohn.“¹²⁶ Rheinbraun stellte die Arbeiterschaft durch die Einführung der Berufsjahrzulage 1970 in dieser Hinsicht auch nicht völlig gleich, denn die Angestellten hatten nach sieben Jahren Anspruch auf eine weitere Zulage,

122 So klagte etwa die NGG über Störmanöver der DAG, als sie einheitliche Tarifverträge in der Zucker- und Brauindustrie sowie mit dem Zigarettenhersteller Reemtsma aushandelte. Vgl. Protokoll über die Sitzung des Tarifpolitischen Ausschusses am 10. Juli 1975, S. 3, in: AdsD 5/DGCS000141.

123 Martin Heiß, Karl-Heinz Fröbrich, Vertraulich, Protokoll über die Sitzung des Tarifpolitischen Ausschusses am 11./12. November 1975, S. 16, in: AdsD 5/DGCS000141.

124 hl, DAG will im Revier abstimmen lassen, in: Kölnische Rundschau, 12. Dezember 1970, in: RWE-Archiv Rheinbraun 41/70.

125 Vgl. Kreitz, Die IG Bergbau kündigt an.

126 Walter H. Schusser, Die Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten aus betrieblicher Sicht, in: Hromadka, Gleichstellung, S. 61–77, hier S. 73.

während Lohnempfänger bereits nach fünf Jahren die Endstufe erreicht hatten¹²⁷. Und während die am schlechtesten eingestuften Arbeiterinnen und Arbeiter mit monatlich 874 DM auskommen mussten, stiegen Angestellte schon mit etwa 100 DM monatlich mehr ein¹²⁸.

Prekär gestaltete sich die Situation für die DAG jedoch nicht deshalb, weil die Bevorzugung der Angestellten gegen das Gerechtigkeitsempfinden verstieß, sondern weil zumindest die Berufsjahrzulage nicht mit dem Leistungsgebot vereinbar war. Und Josef Müller machte in seinem Artikel deutlich, dass fortan „mehr denn je das Leistungsprinzip das wesentliche Unterscheidungsmerkmal der vom Tarifvertrag erfaßten Mitarbeiter sein [wird], wie es für den außertariflichen Bereich schon selbstverständlich ist.“¹²⁹ Gerade in diesem Aspekt zeigten sich die Angestellten folglich als rückständig, während ausgerechnet die Arbeiter in dieser Hinsicht schon lange dem Vorbild der leitenden Angestellten (diese waren mit dem „außertariflichen Bereich“ gemeint), sozusagen dem *role model* für die normalen Angestellten, entsprachen¹³⁰. Denn leistungsgerecht versprach das Entgelt nach damaliger Auffassung zu sein, wenn es durch die Methode der „analytischen Arbeitsbewertung“ ermittelt wurde. Für die Arbeiterschaft hatte Rheinbraun dieses Verfahren, wie erwähnt, schon Mitte der 1950er Jahre eingeführt. Was bedeutete dies? „Grundsatz der analytischen Arbeitsbewertung ist, daß derjenige Lohn gezahlt wird, der für den jeweiligen Arbeitsplatz festgelegt ist.“¹³¹ Für das Unternehmen war dies vorteilhaft und folglich gerecht. Für die Arbeiter konnte diese Methode jedoch zu paradoxen Folgen führen, die auf ihre Kosten gingen und Unmut unter ihnen auslösten:

Je nachdem, wie ein Bergmann von seinem Vorgesetzten eingesetzt wird, verdient er mehr oder weniger. Ein Baggerführer, der [...] einen normalen Stundenlohn von 2,87 DM hat, erhält

127 Hannes Scholten, Tarifverhandlungen im Revier abgeschlossen. Jetzt bis zu 14 Prozent. Für jeden Kumpel vier Wochen Urlaub im Jahr, in: Kölner Stadt-Anzeiger, 10. November 1970, in: RWE-Archiv Rheinbraun 4013/2.

128 Vgl. Kreitz, Die IG Bergbau kündigt an.

129 Müller, Neuer Tarifvertrag.

130 Interessanterweise spiegelte sich diese Opposition in einer Befragung unter Siemens-Beschäftigten wider. Arbeiter wie leitende Angestellte sprachen sich darin für eine Aufhebung der bestehenden Statusgruppen zugunsten eines einheitlichen Arbeitnehmerstatus aus, während die normalen Angestellten am bisherigen Modell festhalten wollten. Vgl. Walter H. Schusser, Ein empirischer Beitrag zur Diskussion um die Abgrenzung von Arbeitern und Angestellten, Diss., Erlangen-Nürnberg 1970, S. 404f.

131 Wi/Bt, Entwurf! Vermerk: Betr.: Geschützter Lohn und Arbeitsplatzwechsel. Anlage zur Niederschrift über die Sitzung am 13.X.1959, S. 3, Pkt. 3, 20. Oktober 1959, S. 2, in: RWE-Archiv Rheinbraun 3998/1.

nur 2,65 DM bis 2,70 DM, wenn er mit Reparaturen beschäftigt ist. Wird er – was an Sonntagen häufig geschieht – nur für die Wache eingesetzt, so bekommt er lediglich 2,43 DM.¹³²

Die Lohnempfänger erhielten folglich ausgerechnet für die Sonntagsarbeit weniger Lohn, was ihrer Vorstellung von Gerechtigkeit nicht entsprach. Überdies führte das neue System dazu, dass sie verstärkt „der Willkür der Vorgesetzten ausgesetzt“¹³³ waren. So lag es in deren Entscheidungsgewalt, einen Facharbeiter dauerhaft für Hilfsarbeiten einzusetzen, wodurch er, wie von Michael Farrenkopf geschildert, auf das Lohnniveau eines unqualifizierten Arbeiters fallen konnte. Die analytische Arbeitsbewertung musste folglich zu einer Entwertung erworbener Bildungstitel führen, welche den erreichten Status eines jeden qualifizierten Arbeiters bedrohte. Im Grunde kam hier wieder das proletarische Charakteristikum des Tagelöhners zum Vorschein. Hinsichtlich der neu eingeführten Methode herrschte also eine spezifische Gerechtigkeitsvorstellung vor, die ganz auf einer präsentistischen Auslegung des Leistungsbegriffs aufruhte. Die Führung von Rheinbraun erkannte darin zwar eine „Härte“¹³⁴, doch bestand sie – in Übereinstimmung mit der IG BE – auf der Einhaltung „de[s] Prinzip[s] des Leistungslohnes“. Als Abhilfe wurde vereinbart,

daß Arbeiter, die seit einer längeren Zeit einen bestimmten Arbeitsplatz innehaben, bei einem Arbeitsplatzwechsel auf einen niedriger bewerteten Arbeitsplatz nicht von heute auf morgen eine Lohnminderung erfahren, sondern eine Übergangszeit erhalten sollen, um sich auf den niedrigeren Lohn einstellen zu können.¹³⁵

1969 wurde in Vorbereitung des einheitlichen Mitarbeitertarifvertrags auch für die Angestellten die analytische Arbeitsplatzbewertung eingeführt – zumindest konnte die Leserschaft der Werkszeitschrift diesen Eindruck gewinnen. Dort war von „gleichen Gesichtspunkten“ die Rede, nach denen das Entgelt ermittelt werde¹³⁶. Überdies wurde nun auch den Angestellten klargemacht, dass ihr bisheriges Selbstverständnis mit den neuen Gerechtigkeitsvorstellungen konfligierte, da die „bisherige allgemeine Gruppenbeschreibung [...] nahezu ausschließlich auf die

132 Hans Wüllenweber, Die Kumpels sind unzufrieden, in: Kölner Stadtanzeiger, 17. März 1962, in: RWE-Archiv Rheinbraun 245/2.

133 Hans Duell, Vom Tarif enttäuschte Bergarbeiter drohen „mit allen Konsequenzen“, o. D., in: RWE-Archiv Rheinbraun 245/2.

134 Niederschrift über die Sitzung [des Vereins Rheinischer Braunkohlenbergwerke] am 13. Oktober 1959, [handschr.: Entwurf!], S. 4, in: RWE-Archiv Rheinbraun 3998/1.

135 Wi/Bt, Entwurf, 13.X.1959, S. 2.

136 O. V., Neue Stelleneinteilung für Angestellte, S. 16.

Berufsausbildung des einzelnen Angestellten abstellte¹³⁷. Und doch war Rheinbraun bei den Angestellten bereit, deutliche Abstriche am Leistungsprinzip weiterhin in Kauf zu nehmen. Bei Härtefällen sollten nicht nur „alte Besitzstände erhalten bleiben“, sondern allen Angestellten wurden weitere Gehaltserhöhungen garantiert¹³⁸. Anders als die Arbeiterinnen und Arbeiter brauchten sie sich also nicht auf ein niedrigeres Einkommen einzustellen. Dass dies konsequent war, zeigte sich sieben Jahre später. Denn erst zum 1. Januar 1976 führte Rheinbraun tatsächlich ein „einheitliches analytisches Bewertungssystem“ für Lohn- und Gehaltsempfänger ein. Nun erst wurde die Leserschaft ausdrücklich darauf hingewiesen, dass für die Angestellten seit 1969 lediglich „ein summarisches Bewertungsverfahren unter hilfsweiser Anwendung des analytischen Systems zugrunde gelegt“ worden war. Und bei der Summarik gaben eben „fast ausschließlich die Fachkenntnisse“ den Ausschlag für die Gehaltshöhe¹³⁹, sodass die damalige Rede vom „Härteausgleich“ zumindest irreführend war. Die verzögerte Einführung der analytischen Arbeitsbewertung für die Angestellten hatte dabei einen plausiblen Grund: Sie musste erst noch entwickelt werden. 1975 konnte Josef Müller ein solches Bewertungssystem vorlegen¹⁴⁰. Weshalb aber nicht schon 1969 deutlich gemacht wurde, dass noch getrennte Methoden zur Bestimmung der Entgelthöhe Anwendung fanden, ist unklar. Vielleicht wollten die Tarifpartner damals nicht unnötige Fragen aufkommen lassen, schließlich führte die 1969 vollzogene Umstellung zu Gehaltssteigerungen, die eine Größenordnung von 13 Prozent erreichten, während sich die Arbeiterinnen und Arbeiter mit 8,08 Prozent begnügen mussten¹⁴¹.

Wie der 1970 abgeschlossene einheitliche Tarifvertrag zeigte, waren ‚Arbeiter‘ und ‚Angestellte‘ bereits 1969 hinreichend synchronisiert worden. Der von Rheinbraun erwünschten „Verbesserung des sozialen Arbeitsklimas“¹⁴² dürfte dies zumindest nicht geschadet haben, auch wenn zur abschließenden Beurteilung dieses Sachverhalts die Quellen fehlen¹⁴³. Auch die Verbesserung des Betriebsklimas war

137 Ibid.

138 Ibid.

139 Josef Müller, Einheitliches analytisches Gehaltsfindungssystem im Rheinischen Braunkohlenbergbau, in: Revier und Werk 27–131 (1976), S. 18–20, hier S. 18 f.

140 Josef Müller, Einheitliches analytisches Bewertungssystem zur Findung der Tarifgehälter für Mitarbeiter im Rheinischen Braunkohlenbergbau, o. O. 1975.

141 Kreitz, Die IG Bergbau kündigt an.

142 Müller, Neuer Tarifvertrag, S. 8.

143 In einer Akte finden sich immerhin zwei Briefe eines Ende der 1960er Jahre fristlos Entlassenen, der nach eigenen Angaben zuvor Mitglied des Rheinbraun-Betriebsrates gewesen war. Er führte seine Entlassung auf sein nachhaltiges Eintreten für die soziale Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten zurück. Vgl. H. S. an die IGB u. E, 26. März 1969, sowie ders., An den Kölner Stadt-Anzeiger, 3. März 1969, beide in: AHGR IGBE 4288.

indes kein Selbstzweck, sondern ökonomisch geboten, wie Rudi Adams ausführte: „Die Arbeitsmarktlage wird in der Zukunft immer stärker nicht nur vom Tarif, sondern auch vom Betriebsklima abhängen. Unser neuer Tarif kann dieses Klima verbessern.“¹⁴⁴ Wie Ruth Rosenberger ausführte, kam bei der Verbesserung des Betriebsklimas bei Rheinbraun ein naheliegender Faktor überhaupt nicht in Betracht, denn die Führungsstruktur blieb dem Konzept „der ‚persönlichen Autorität‘ der Führungskraft“ verhaftet, also letztlich dem „Harzburger Modell“¹⁴⁵. Vorgesetzte wurden zwar ermutigt, das Gespräch mit den ‚Mitarbeitern‘ zu suchen. Rosenberger merkte jedoch einschränkend an:

Allerdings ging es dabei weniger darum, im Gespräch einen Konsens zu finden [...], sondern darum, mittels der persönlichen Autorität des Vorgesetzten die Interessen von Unternehmen und Mitarbeitern in Einklang zu bringen. Damit blieb das Maß an Kooperation und Integration abhängig vom Ermessen und von der Kompetenz des jeweiligen Vorgesetzten.¹⁴⁶

Als in der Chemieindustrie 1987 ein vergleichbarer Tarifvertrag geschlossen wurde, machte die linkssozialistische „Gruppe Arbeiterpolitik“ auf eine in diesem Zusammenhang relevante Folge aufmerksam: „Der Entgelttarifvertrag mit seinen 12 oder 13 Entgeltgruppen weitet die Differenzierungsmöglichkeiten für die Unternehmer gegenüber den geltenden Tarifverträgen erheblich aus und fördert somit die Spaltung der Arbeitnehmer.“¹⁴⁷ Auch bei Rheinbraun waren seit 1969 die Bezugsgruppen der ‚kaufmännischen‘ und ‚technischen Angestellten‘ verschwunden, die zuvor jeweils sechs Untergruppen waren nun 20 Tarifstufen gewichen. Als 1970 die Entgelttarifverträge für ‚Arbeiter‘ und ‚Angestellte‘ fusioniert wurden, stieg die Stufenzahl auf 26. Erst 1978 erfolgte eine Reduktion auf 20, wodurch die Belegschaft symbolisch wieder zusammenrückte¹⁴⁸. Dies zeigt aber deutlich, dass sich ein und derselbe Vorgang je nach Blickwinkel entweder als Vereinheitlichung oder als Ausdifferenzierung beziehungsweise Zersplitterung darstellte.

Dies wirft noch einmal die Frage nach dem Mitarbeiterbegriff auf. Warum griffen die Tarifparteien auf diesen zurück, anstatt ‚Arbeitnehmer‘ zu verwenden?

¹⁴⁴ Kreitz, Die IG Bergbau kündigt an.

¹⁴⁵ Ruth Rosenberger, Demokratisierung durch Verwissenschaftlichung? Betriebliche Humanexperten als Akteure des Wandels der betrieblichen Sozialordnung in westdeutschen Unternehmen, in: AfS 44 (2004), S. 327–355, hier S. 347.

¹⁴⁶ Ibid., S. 345.

¹⁴⁷ Lothar Selzner an Kollegen Albert Keil, 8. April 1987, Anlage: Auszug aus Heft 1 „Arbeiterpolitik“ vom 27. Februar 1987, S. 27, in: AdSD 5/DGAA000166.

¹⁴⁸ Vgl. die beiden Versionen von: Industriegewerkschaft Bergbau und Energie, Manteltarifvertrag für Mitarbeiter im Rheinischen Braunkohlenbergbau, Stand 1. Dezember 1974, S. 33–53, sowie: Stand 1. Januar 1978, S. 33–56, beide in: AHGR IGBE 16903.

Die Verpflichtung gegenüber der christlichen Soziallehre, die den Mitarbeiterbegriff propagierte, mag für die Akteure eine hinreichende Erklärung gewesen sein. Streng genommen wäre der Arbeitnehmerbegriff jedoch aufgrund der analytischen Arbeitsbewertung tatsächlich auch unpassend gewesen. Walter Schusser führte hierzu aus: „Der Arbeitnehmer muß gegenüber seinem Arbeitgeber zur Arbeitsleistung verpflichtet sein. [...] Nicht notwendig ist eine Arbeitsleistung; es genügt die bloße Arbeitsbereitschaft, wenn sie wirtschaftlich wie Arbeit gewertet wird.“¹⁴⁹ Im Arbeitnehmerbegriff war also der Gedanke des erworbenen Status stärker verankert als im Mitarbeiterbegriff: Wer einen ‚Arbeitnehmer‘ beschäftigt, erwirbt sich dessen Kompetenz, die der Arbeitgeber unabhängig davon bezahlen muss, ob er sie adäquat – oder überhaupt – einsetzt oder nicht. Interessant ist zudem, dass die Einführung des einheitlichen Mitarbeitertarifvertrags zu einer Zeit vollzogen wurde, als die Rede von der Wissensgesellschaft langsam aufkam. Tatsächlich passte dieser Schritt dazu, machte aber auch einen Punkt sehr deutlich: Das Konzept der Wissensgesellschaft ist keineswegs mit der Vorstellung der Bildungsgesellschaft in eins zu setzen. Die Aufwertung von Wissen, das tätigkeitsabhängig war, also situativ vollzogenen werden musste, ging vielmehr einher mit einer Abwertung der erworbenen Bildung – die Gegenwart setzte sich auf Kosten der Vergangenheit durch.

4.3.5 Nachspiel

Trotz einiger Schwierigkeiten scheint die Vereinheitlichung von ‚Arbeitern‘ und ‚Angestellten‘ bei Rheinbraun im Großen und Ganzen gut funktioniert zu haben¹⁵⁰. Eine völlige Gleichstellung war, wie bereits deutlich wurde, allein durch den Entgelttarifvertrag nicht zu erreichen. Flankierend schaffte das Unternehmen im November 1970 daher den Einsatz von „Kontrolluhren“ ab, womit eine weitere symbolische Diskriminierung der Arbeiterschaft endete. Weitere Unterschiede wollte Rheinbraun nach und nach beseitigen, etwa das Bildungsdefizit der Lohnempfänger¹⁵¹. Doch auch materiell kam es noch zu Ungleichbehandlungen. So konnten etwa Angestellte unter bestimmten Umständen bei langfristigen Erkrankungen für bis zu 78 Wochen auf Ausgleichszahlungen hoffen, die das Krankengeld aufstockten. Arbeiterinnen und Arbeiter hatten dagegen höchstens Anspruch auf Unterstützung für 26 Wochen¹⁵².

¹⁴⁹ Schusser, Ein empirischer Beitrag, S. 33 f.

¹⁵⁰ Vgl. Protokoll TPA, 10. Juli 1975, S. 4.

¹⁵¹ ip, Keine Zeitkontrollen mehr bei Rheinbraun, in: Kölner Stadt-Anzeiger, 10. November 1970, in: RWE-Archiv Rheinbraun 4013/2.

¹⁵² Scholten, Tarifverhandlungen im Revier abgeschlossen.

Interessanterweise unterlief Rheinbraun auf andere Weise die erreichte Vereinheitlichung. In den regelmäßig veröffentlichten Berichten über die Sozialleistungen bezog sich das Unternehmen immer wieder auf das Einkommen „eines erwachsenen männlichen invalidenversicherungspflichtigen Mitarbeiters von Rheinbraun“, das gleichsam zur Richtgröße erhoben wurde¹⁵³. Wie viel ein erwachsener männlicher Angestellter verdiente, verschwieg das Unternehmen dagegen. Es war also keine „Beziehungsgleichheit“ (Pierre Rosanvallon) gegeben, denn jeder Angestellte konnte leicht erkennen, ob er mehr oder weniger als der durchschnittliche Arbeiter verdiente. Die Unterschiede innerhalb der Belegschaft kamen ab 1974 zudem an einer ganz anderen Stelle wieder prominent zum Vorschein. Bis 1973 erschienen die jährlichen Belegschafts- und Sozialberichte in einem recht biedereren Gewand. Lediglich die Titelseite schmückte ein Foto. Dann aber wurde dieser Publikation ein neues Layout verpasst. Seither vermittelten zahlreiche Fotos einen Eindruck vom Alltag bei Rheinbraun. Und dieser gestaltete sich für die kaufmännische Mitarbeiterin ganz anders als für das Wartungspersonal in den Abbaugebieten. Hier wiederholte sich, was Stefan Moitra mit Blick auf die Mitbestimmungsthematik in Publikationen der Arbeitgeber beobachtet hatte. Unliebsame Ausschnitte der Realität mochten vielleicht „im Text verschwiegen“ werden, „im Bild tauchten sie aber dennoch auf.“¹⁵⁴

Und doch: Rheinbraun hatte mit seinen Bemühungen tatsächlich Maßstäbe gesetzt. Dies wird deutlich, wenn man Siemens als Vergleich heranzieht. Denn auch dieses Unternehmen hatte sich dem Ziel verschrieben, Unterschiede zwischen den ‚Mitarbeitern‘ abzubauen. Walter Schusser, der als Doktorand noch die Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten in dem Unternehmen untersucht hatte, brachte es später bis zu einem Direktorenposten bei Siemens und gestaltete dort die Angleichung der Statusgruppen als Lebenswerk aktiv mit. 1989 konnte er immerhin darauf verweisen, dass die betrieblichen Erholungsheime nicht mehr nach ‚Angestellten‘ und ‚Arbeitern‘ getrennt waren. Und wie bei Rheinbraun brauchten Lohnempfänger bei Kurzerkrankungen kein ärztliches Attest mehr vorlegen – jedoch nur, „wenn sie eine Firmendienstzeit ab 10 Jahren aufweisen.“¹⁵⁵ Ursprünglich waren die Ambitionen auch beim Münchener Konzern deutlich weiter gegangen. Zwischen 1972 und 1975 liefen dort Vorbereitungen, ebenfalls eine einheitliche Arbeitsbewertung zu entwickeln. Die Umsetzung hätte aber viel Geld gekostet, da zahlreiche Beschäftigte „Besitzstandansprüche gehabt“ hätten. Wegen

¹⁵³ Bh., Sozialleistungen von Rheinbraun im Spiegel der Zahlen, in: *Revier und Werk* 25–120 (1974), S. 8–9, hier S. 8.

¹⁵⁴ Moitra, *Mitbestimmung*, S. 239.

¹⁵⁵ Schusser, *Gleichstellung*, S. 68.

der 1975 einsetzenden Rezession legte Siemens das Vorhaben schließlich auf Eis¹⁵⁶. Auch Ernst Zander hatte in seinem zeitgenössischen Vereinheitlichungsratgeber die Kosten als ein Hindernis identifiziert. Aufgrund der notwendigen Besitzstandswahrung „wird die Angleichung den Unternehmen anfangs meist erhebliche zusätzliche Kosten bringen, die erst langfristig durch entsprechende Rationalisierung aufgefangen werden können.“ Er fügte aber auch hinzu, dass sich bezüglich der realisierten Vereinheitlichungen „keine anhaltenden Nachteile erkennen ließen“, die Kosten der Einführung sogar „langfristig mindestens aufgefangen“ würden¹⁵⁷. Rheinbraun hatte 1970 dagegen nicht nur von einer günstigen konjunkturellen Lage profitiert, ein weiterer Faktor dürften sicher die niedrigen Lohnkostenanteile gewesen sein. Schon Mitte der 1950er Jahre betrugen sie dank eines hohen Mechanisierungsgrades lediglich 30 Prozent der Kosten, die zur Förderung einer Tonne Kohle aufgewendet werden mussten, während Löhne im Steinkohlenbergbau zur selben Zeit mit 58 Prozent zu Buche schlugen¹⁵⁸.

Der wirtschaftlichen Entwicklung zum Trotz kam es in den 1970er Jahren in den Betrieben zu weiteren Vereinheitlichungsbestrebungen. Hierzu trugen zwei gesetzliche Entwicklungen bei. Werner Milert und Rudolf Tschirbs hoben die Bedeutung des Paragraphen 92 des 1972 novellierten Betriebsverfassungsgesetzes hervor. Arbeitgeber standen nun in der Pflicht, „die Belegschaftsvertreter über die Personalplanung rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.“¹⁵⁹ Dies wiederum habe den Betriebsräten ein Instrument in die Hand gegeben, mit dem sie darauf hinwirken konnten, „dass die betriebliche Personalpolitik transparenter werden konnte“¹⁶⁰. Im besten Fall konnten sie die Unternehmen dadurch verpflichten,

ihre Personalpolitik rationaler zu gestalten, zu vereinheitlichen und zu entideologisieren. Davon war auch das Verhältnis zwischen Arbeitern und Angestellten betroffen. Traditionell waren beide Arbeitnehmergruppen von unterschiedlichen Personalabteilungen „verwaltet“ worden – entsprechend ihrem unterschiedlichen tarifvertraglichen und sozialrechtlichen Status.¹⁶¹

Womöglich trug aber auch das sich frühzeitig abzeichnende Scheitern der Arbeitsgesetzbuchkommission zu verstärkten Initiativen der Tarifpartner bei. Im

¹⁵⁶ Vgl. *ibid.*, S. 66 f.

¹⁵⁷ Ernst Zander, *Arbeiter = Angestellte. Leitfaden für zeitgemäße Personalpolitik*, 2., überarbeitete und erweiterte Auflage, Freiburg 1981, S. 77, 157. So verwies Zander auf positive Nebeneffekte, die eine „organisatorische Durchleuchtung des Gesamtunternehmens“ mit sich brächten. *Ibid.*, S. 157.

¹⁵⁸ Vgl. Farrenkopf, *Arbeitnehmer*, S. 90.

¹⁵⁹ Milert/Tschirbs, *Andere Demokratie*, S. 490.

¹⁶⁰ *Ibid.*, S. 491.

¹⁶¹ *Ibid.*

Tarifpolitischen Ausschuss des DGB waren einheitliche Tarifverträge als Thema spätestens ab 1975 präsent¹⁶², und tatsächlich wurden in dieser Zeit einige entsprechende Verträge realisiert, auch wenn sie unterschiedlich weit gingen¹⁶³. Dagegen erwies sich das Arbeits- und Sozialversicherungsrecht als ein bremsender Faktor. Als der Soziologe Karl Gustav Specht Ende der 1960er Jahre untersucht hatte, inwiefern sich Arbeiter bei Siemens noch von Angestellten unterschieden, kam er zu einem recht klaren Urteil, was die künftige Verwendung der beiden Statusbegriffe anbelangte:

Denn aus allen Antworten unserer Probanden geht offen oder verschlüsselt hervor, daß die innere Differenziertheit beider Gruppen im funktionalen wie im sozialen Bereich so groß ist, daß künftig [...] bei allen Betrachtungen, die dem Thema Gliederung der industriellen Arbeitnehmerschaft gelten, diese Begriffe ausschließlich nur noch als Sammelbegriffe verwendet werden, und das schließlich und letztlich nur deshalb, weil durch gesetzliche Normen noch eine Abgrenzung möglich und gefordert wird.¹⁶⁴

Sein Team hatte alle bei Siemens Beschäftigten einer siebenstufigen „Funktionskala“ zugeordnet. Zu ihrer Überraschung fanden sich in vier der sieben Stufen sowohl ‚Arbeiter‘ als auch ‚Angestellte‘. Auch wenn 97 Prozent der untersten Stufe ‚Arbeiter‘ waren, existierte keine reine Arbeiterfunktionsstufe, dafür aber ein recht großer „Überlappungsbereich“ auf den Stufen 2 bis 4¹⁶⁵. Im außerbetrieblichen Bereich, so die zweite Erkenntnis der Forscher, fand diese Überlappung jedoch keinen Niederschlag. Sie sprachen daher von einem „Nachhink-Effekt“, der die gesellschaftliche Realität noch prägte¹⁶⁶. Siemens schlugen Specht und Kollegen vor,

162 Vgl. etwa Martin Heiß, DGB-Bundesvorstand, Abt. Tarifpolitik, an die Mitglieder des Tarifpolitischen Ausschusses, Mitglieder des Ausschusses ‚Frauententlohnung‘, Abteilung Frauen beim DGB-Bundesvorstand, Kollegin Maria Weber, DGB-Bundesvorstand, Kollegen Rudolf Henschel, Abteilung Wirtschaftspolitik, Kollegen Karl Kehrmann, Abteilung Arbeitsrecht, GBV zur Kenntnisnahme, 10. April 1974, in: AdsD 5/DGCS000059, Protokoll über die Sitzung des Tarifpolitischen Ausschusses am 30. März 1977, S. 2, 8, 11, Protokoll über die Sitzung des Tarifpolitischen Ausschusses am 1. Dezember 1977, S. 8f., beide in: AdsD 5/DGCS000127, Protokoll über die Sitzung des Tarifpolitischen Ausschusses am 29. März 1978, S. 6–9 sowie Martin Heiß, Karl-Heinz Fröbrich, Vertraulich, Protokoll über die Sitzung des Tarifpolitischen Ausschusses am 28. Juni 1978, S. 14, alle in: AdsD 5/DGCS000126.

163 Einheitliche Tarifverträge sind dokumentiert bei: Zander, Arbeiter = Angestellte, S. 162–317.

164 Karl Gustav Specht/Walter Schusser/Rainer Wasilewski/Hans Westphal, Arbeiter und Angestellte. Eine empirisch-soziologische Untersuchung zur rechtlichen, funktionalen und sozialen Gliederung industrieller Arbeitnehmer – durchgeführt in den Jahren 1967 bis 1969 in der Siemens Aktiengesellschaft, Nürnberg 1969, S. 66.

165 Vgl. *ibid.*, S. 46–47 (Zitat).

166 *Ibid.*, S. 67. Auch bei Rheinbraun machte sich der „Nachhink-Effekt“ bemerkbar. Denn in Tarifverhandlungen griff die Führungsspitze wieder auf den Arbeiterbegriff zurück, um nachzuweisen, wie gut das Unternehmen im Vergleich zu anderen Firmen und Branchen die Beschäftigten

nicht auf gesetzliche Vereinheitlichungen zu warten, sondern intern bereits eine „große (vorläufige) Lösung“ anzustreben. Auch hier machten sie den Leistungsaspekt geltend, denn: „Durch die Entwicklung ausgehöhlte oder bereits überholte Gliederungsformen können zu Konflikten oder zumindest zu Leistungsminderungen führen [...]“. ¹⁶⁷

Ende der 1980er Jahre beklagten sowohl der Siemens-Direktor Walter Schusser als auch Horst Mettke, Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand der IG CPK, tatsächlich solche Kosten. Denn aufgrund noch immer bestehender gesellschaftlicher Vorurteile gegen die Arbeitertätigkeiten hatten die Industrieunternehmen mittlerweile Schwierigkeiten, genügend junge Leute für eine Lehre zu begeistern, die sie für Facharbeiterberufe qualifizierte. Auch wenn sie weniger verdienten, entschieden sich viele für eine Ausbildung zu einer Angestelltentätigkeit ¹⁶⁸. Für die Chemiebranche stellte der einheitliche Tarifvertrag ein Mittel dar, um die Arbeitertätigkeiten aufzuwerten und ihnen mehr Prestige zu verschaffen ¹⁶⁹. Aber auch Ende der 1980er Jahre fungierte „die sozialversicherungsrechtliche Zuordnungspflicht zu Arbeitern oder Angestellten“ noch immer als „Haupthindernis einer vollständigen Vereinheitlichung“ ¹⁷⁰.

4.4 Fazit

Eigentlich waren Ende der 1960er Jahre alle Voraussetzungen erfüllt, der rechtlichen Unterscheidung von ‚Arbeitern‘ und ‚Angestellten‘ ein Ende zu setzen. Aus Politik und Wirtschaft kamen entsprechende Initiativen, die von geänderten Gerechtigkeitsvorstellungen, einer allgemeinen Reformeuphorie, die Überkommenes infrage stellte, aber auch von der Erkenntnis getragen waren, dass sich eine Fortschreibung des ‚Arbeiters‘ zum Kostenfaktor entwickelt hatte. Dies traf nicht nur auf das Rentenversicherungssystem zu, sondern auch auf den betrieblichen Alltag. Die Durchsetzung eines einheitlichen Arbeitnehmerstatus konnte folglich als eine Form der Rationalisierung wirken, wie das Beispiel Rheinbraun eindrücklich zeigt: Die Umstellung auf einen bargeldlos überwiesenen Monatslohn, der durch die einsetzende Computerisierung erheblich erleichtert wurde, ermöglichte Einspa-

entlohnte. Vgl. Vortrag von Dr. E. Gärtner bei den Tarifverhandlungen zwischen dem rheinischen Braunkohlebergbau und der IG – Bergbau und Energie am 27.10.1975, B 10, 24. Oktober 1975, S. 7; in: RWE-Archiv Rheinbraun 362/9.

¹⁶⁷ Specht et al., Arbeiter und Angestellte, S. 72, 69.

¹⁶⁸ Vgl. Schusser, Gleichstellung, S. 71.

¹⁶⁹ Vgl. Mettke, Gleichstellung, S. 98 f.

¹⁷⁰ Schusser, Gleichstellung, S. 74.

rungen im Angestelltenbereich. Zugleich wurde deutlich, dass die Vereinheitlichung auch für die Arbeiter mit Kosten einherging. So führte der Verzicht auf ein ärztliches Attest während der ersten drei Krankheitstage zu einem Rückgang der Ausfallzeiten, da die Arbeiter von sich aus nun früher an ihre Arbeitsplätze zurückkehrten, als es medizinisch indiziert gewesen wäre. Und doch profitierten insgesamt wohl alle Seiten von den ambitionierten Vereinheitlichungsanstrengungen, zumal die Umstellungen gleich zu Beginn mit deutlichen Entgelterhöhungen und Härtefallregelungen abgefedert wurden. Die anfänglich recht hohen Investitionskosten waren wiederum ein Grund, weshalb nicht mehr Unternehmen dem Beispiel Rheinbrauns in den wirtschaftlich schwierigen 1970er Jahren gefolgt sind. Ökonomische Gründe reichen als Erklärung für die Widerständigkeit des ‚Arbeiters‘ im Tarifvertragsrecht aber nicht aus. Aus betrieblicher Sicht dürfte der jeweilige Arbeiter- und Angestelltenanteil unter den Beschäftigten eine Rolle gespielt haben. Bei Rheinbraun stellten die Lohnempfänger die deutliche Mehrheit. Der Widerstand der Angestellten gegen den einheitlichen Mitarbeiterstatus schwächte dies gleich zweifach. Einerseits fiel die finanzielle Besserstellung der Angestellten, die am Beginn der Vereinheitlichung stand, für das Unternehmen kaum ins Gewicht. Andererseits war die Zahl der Angestellten zu gering, um effektiven Widerstand leisten zu können, zumal es sich bei den Rheinbraun-Angestellten um keine homogene Gruppe handelte. In anderen Betrieben konnten die Verhältnisse andere sein. Aus Branchensicht kam Rheinbraun zugute, dass es beinahe eine monopolistische Stellung einnahm. Rheinbraun musste daher weder Widerstand seiner verbliebenen Konkurrenten noch Sanktionen eines Arbeitgeberverbandes befürchten. Wie in Kapitel 2.4.1 gezeigt, hatten die Vereinheitlichungsbestrebungen von IBM in den 1950er Jahren ebensolche Widerstände ausgelöst. Die Mitbewerber fürchteten nämlich, gleiche Maßnahmen ergreifen zu müssen, um ihre Mitarbeiter halten zu können. Die Widerständigkeit des ‚Arbeiters‘ erwuchs hier aus seiner Stärke als Produzent. Auch für die Gewerkschaften spielte diese Stärke des ‚Arbeiters‘ eine entscheidende Rolle. Nur sozialpartnerschaftlich orientierte Gewerkschaften waren bereit, auf das im ‚Arbeiter‘ verankerte Streikpotential zu verzichten.

Im politischen Bereich führte hingegen eher die Schwäche des ‚Arbeiters‘ zu seiner Widerständigkeit im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht. Dort wurden, trotz weitreichender Intentionen, zur selben Zeit nur Zwischenschritte erreicht, welche die Kategorie ‚Arbeiter‘ im Endeffekt für weitere dreißig Jahre stabilisierten. Denn der ‚Arbeiter‘ trat hier nicht als durchsetzungsfähiger Akteur in Erscheinung, sondern fungierte, solange die Arbeiterschaft die Mehrheit unter den Erwerbstätigen stellte, als das Allgemeine. Überdies war der Arbeiterstatus derart fest in das bestehende Rechtssystem eingeflochten, dass sich eine kurzfristige Aufhebung im einheitlichen Arbeitnehmerstatus als ein äußerst ambitioniertes Unterfangen erwies, zumal in jedem Bereich Vetospieler warteten. Weil gleichzeitig die Notwen-

digkeit, die rechtliche Diskriminierung der Arbeiterschaft zu beenden, im Grunde außer Frage stand, wurden die ‚Arbeiter‘ zur Verhandlungsmasse bei ganz anderen politischen Vorhaben wie etwa der Kindergeldreform. Auch ließen sich Partikularinteressen, etwa der Angestellten, weiterhin gegen die ‚Arbeiter‘ als das Allgemeine konturieren. Die ‚Arbeiter‘ waren folglich eine Ressource, von deren Bestehen bestimmte Akteure profitierten. Ein besonderer Fall war das Lohnfortzahlungsgesetz, denn hier zielten die Einschränkungen, welche die finanziellen Interessen der Arbeitgeber schützen sollten, primär auf die Gastarbeiter ab, trafen aber die gesamte Arbeiterschaft. Bei der Reform des Rentenversicherungssystems spielten die Interessen der LVA-Beschäftigten eine überraschend große Rolle, die auf den Erhalt des Status quo hinwirkten. Die Widerständigkeit des ‚Arbeiters‘ im Recht war somit eine von außen oktroyierte, die zumeist nicht den Arbeiterinnen und Arbeitern nutzte.

Ausgerechnet hier wurden die DGB-Gewerkschaften ihrer Rolle als treibende Kraft der Vereinheitlichungsbestrebungen nicht immer gerecht. Wie sich zeigte, war es den innergewerkschaftlichen Vereinheitlichungsgegnern ein Leichtes, erfolgreiche Obstruktionspolitik zu betreiben. Sie mussten in den Spitzengremien des DGB nicht einmal eine Stimmenmehrheit gewinnen, aufgrund des Zeitdrucks genügte es, die Abstimmung vertagen zu lassen. Besonders die Existenz eigenständiger angestelltenpolitischer Strukturen stellte sich in diesem Zusammenhang als eine nicht zu unterschätzende politische Ressource dar, der die gewerkschaftlich organisierten Arbeiterinnen und Arbeiter nichts entgegensetzen hatten. Ende der 1960er Jahre wurden diese arbeiterpolitischen Defizite überdeutlich. Für das bis dahin praktizierte sprach- und organisationspolitische Modell des DGB erwuchs hieraus eine Gefahr.