

Archiv der sozialen Demokratie der Friedrich-Ebert-Stiftung
Reihe: Politik- und Gesellschaftsgeschichte, Band 98

Herausgegeben von Anja Kruke und Meik Woyke

Knud Andresen · Michaela Kuhnhenne

Jürgen Mittag · Johannes Platz (Hg.)

Der Betrieb als sozialer und politischer Ort

**Studien zu Praktiken
und Diskursen in den Arbeitswelten
des 20. Jahrhunderts**



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet
diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet
über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-8012-4226-8

ISSN 0941-7621

© 2015 by

Verlag J. H. W. Dietz Nachf. GmbH

Dreizehnmorgenweg 24, 53175 Bonn

Reihengestaltung: Just in Print, Bonn · Kempken DTP-Service, Marburg

Umschlagfoto: Frauen in der Produktion der Haribo-Fabrik, Bonn, J. H. Darchingner,
Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn

Satz: Kempken DTP-Service | Satztechnik · Druckvorstufe · Layout, Marburg

Druck und Verarbeitung:

fgb – freiburger graphische betriebe GmbH & Co. KG, Freiburg i. Br.

Alle Rechte vorbehalten

Printed in Germany 2015

Besuchen Sie uns im Internet: www.dietz-verlag.de

Inhaltsverzeichnis

Einleitung

- Johannes Platz · Knud Andresen · Michaela Kubnhenne · Jürgen Mittag*
Der Betrieb als sozialer und politischer Ort:
Unternehmens- und Sozialgeschichte im Spannungsfeld
mikrohistorischer, praxeologischer und diskursanalytischer Ansätze 7

I Konzeptionelle und methodische Ansätze

- Thomas Welskopp*
Produktion als soziale Praxis.
Praxeologische Perspektiven auf die Geschichte
betrieblicher Arbeitsbeziehungen 29

- Morten Reitmayer*
Das ökonomische Feld. Sozialraumanalyse und Betrieb 53

- Timo Luks*
Heimat – Umwelt – Gemeinschaft.
Diskurse um den Industriebetrieb im 20. Jahrhundert 73

II Der Betrieb als politischer Ort und als Ort des Politischen

- Jörg Neuheiser*
Postmaterialismus am laufenden Band?
Mitbestimmung, Demokratie und die »Humanisierung
der Arbeitswelt« in den Konflikten zwischen »plakat«-Gruppe
und IG Metall bei Daimler-Benz in Untertürkheim 99

- Dimitrij Owetschkin*
Die Wandlungen der betrieblichen Mitbestimmung in der
Automobilindustrie in den 1970er-Jahren. Das Beispiel Opel Rüsselsheim 115

- Felix Heinrichs*
Kontrollverlust der Gewerkschaften? Der »Pierburg-Streik« 1973
in historischer Perspektive 137

III Der Betrieb als Ort der Transformation

Werner Milert

Der steinige Weg in die Konfliktpartnerschaft. Die Sozialbeziehungen bei Siemens in den ersten beiden Nachkriegsjahrzehnten 159

Karolina Mikołajewska

Negotiated Meanings of Capitalism: Biographical Narratives of Trade Union Members and Managers of a Privatised Polish Chocolate Factory E. Wedel 185

IV Der Betrieb als kultur- und ideengeschichtlicher Ort

Hannah Ahlheim

Der Betrieb und das Schlafzimmer. Die »Humanisierung« der Schicht- und Nachtarbeit in der Bundesrepublik der 1970er-Jahre 213

Christian Marx

Der Betrieb als politischer Ort und seine legislative Verankerung. Der Einfluss der Verbände auf die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) 1972 231

Karsten Uhl

Potenzial oder Störfaktor? Die Subjektivität von Arbeitern und Arbeiterinnen in der Zwischenkriegszeit 259

Anhang

Abkürzungsverzeichnis 287

Abbildungsverzeichnis 289

Ausgewählte Literatur 290

Autorinnen und Autoren 312

Wissenschaftlicher Kontext und Dank 317

Johannes Platz, Knud Andresen, Michaela Kuhnhenne, Jürgen Mittag

Der Betrieb als sozialer und politischer Ort: Unternehmens- und Sozialgeschichte im Spannungsfeld mikrohistorischer, praxeologischer und diskursanalytischer Ansätze

Als den Arbeitern der bayerischen Maxhütte im Februar 1960 von der Geschäftsleitung mitgeteilt wurde, dass der bisher unbegrenzte Verkauf von Bier erheblich eingeschränkt werden sollte, wurde ein mehrtägiger »wilder Streik« ausgerufen. Dieser sollte nicht nur die Geschäftsleitung, sondern auch den Betriebsrat unter Druck setzen. Die tarifliche Schlichtungskommission unter Vorsitz des bayerischen Arbeitsministers handelte einen Kompromiss aus, der die Einschränkung des Alkoholkonsums in zwei Etappen vorsah. Für ein Jahr blieb die alte Regelung in Kraft, von da an war nur noch ein halber Liter Bier in der Pause erlaubt. Die Vertreter des Betriebsrates und der Gewerkschaften beklagten zwar die fehlende Absprache bei der Anordnung, konnten den Zusammenhang von Unfallhäufigkeit und Alkoholkonsum aber kaum leugnen. Aus Sicht der Arbeiter der Maxhütte war indes ein wichtiger Bestandteil der alltäglichen Arbeitspraxis und des Selbstverständnisses verloren gegangen.¹

Im Leverkusener Bayerwerk wurde in den in den 1960er- und 1970er-Jahren verstärkt über die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Hausarbeit beziehungsweise Kinderbetreuung diskutiert. Es mangelte indes an konkreten betriebsnahen und praxisorientierten Projekten; dies umso mehr, weil die betriebliche Gleichstellungspolitik auch unter den Betriebsräten zunächst noch keinen besonderen Stellenwert besaß. Zum Ende der 1980er-Jahre wurde dann das Projekt »Arbeitsgestaltung und Qualifizierung« von zwei Betriebsrätinnen initiiert, seitens der seinerzeitigen IG CPK unterstützt und durch die Hans-Böckler-Stiftung wissenschaftlich begleitet. Das Vorhaben begann 1989 mit den ersten Gesprächen zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretung und endete 1993 mit einer umfassenderen Evaluation. Der praktische Teil in den Betrieben wurde mit den Beschäftigten von 1990 bis 1992 durchgeführt.²

1 Die Ereignisdarstellung und Deutung bei: Dietmar Süß, Kumpel und Genossen. Arbeiterschaft, Betrieb und Sozialdemokratie in der bayerischen Montanindustrie 1945 bis 1976, München 2003, S. 172-176.

2 Siehe zum Hintergrund Roswitha Süßelbeck, Frauenerwerbsarbeit und Gleichstellungspolitik bei Bayer im Überblick, in: Klaus Tenfelde/Karl-Otto Czikowsky/Jürgen Mittag/Stefan Moitra/Rolf Nietzard (Hg.), Stimmt die Chemie? Mitbestimmung und Sozialpolitik in der Geschichte des Bayer-Konzerns, Essen 2007, S. 319-334.

1 Potenziale und Ansätze einer »neuen« Betriebsgeschichte

Diese beiden Beispiele besitzen nicht allein anekdotischen Charakter, sondern sie bieten Anlass und liefern Impulse, um diejenigen Strukturen und Entwicklungsprozesse zu untersuchen, die den Betrieb zu einem sozialen und politischen Handlungsfeld machen. Biopolitische Überlegungen zum Wandel des körperlichen Selbstverständnisses lassen sich an diesen und anderen Beispielen ebenso veranschaulichen wie machtpolitische Elemente im Verhältnis zwischen Geschäftsleitung, Betriebsräten und Beschäftigten.³ Da die betriebliche Dimension, gerade in der Sozialgeschichte, lange Zeit aber nur vergleichsweise geringe Beachtung gefunden hat⁴, zielt der vorliegende Sammelband darauf, anhand von ausgewählten Fallstudien und mit unterschiedlichen methodischen Zugängen die Tragfähigkeit des Betriebes als Bezugsgröße und Projektionsfläche der Geschichte der Arbeit beziehungsweise einer neuen Gewerkschaftsgeschichte auszuloten.

Der wirtschaftliche Betrieb stellt ein eigenes soziales Handlungsfeld dar, in dem vielfältig verflochtene Beziehungen zwischen Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen wirken. Die gewerkschaftliche Praxis sowie die Aktivitäten der Betriebsräte an der Basis konstituieren sich an und in diesen Orten. Unter Betrieb verstehen wir dabei nicht nur Organisationseinheiten industrieller Großunternehmen, sondern ebenso Dienstleistungs- und Handelsunternehmen, öffentliche oder private Einrichtungen wie Krankenhäuser und Schulen, aber auch kleinere wirtschaftliche Einheiten wie Handwerksbetriebe und Start-ups. Nicht alle diese Betriebsformen konnten auf der diesem Band zugrunde liegenden Tagung »Der Betrieb als sozialer und politischer Ort« behandelt werden. Die »Welt der Klein- und Mittelbetriebe« ist weit weniger wissenschaftlich erforscht, obwohl sie in den letzten Jahrzehnten gegenüber den großen industriellen Betrieben an Bedeutung gewonnen hat.⁵ Dieses schon häufig beklagte Ungleichgewicht resultiert zum einen aus arbeitspragmatischen Gründen, da ergiebige Quellenbestände meist – wenn überhaupt – nur in größeren Betrieben und den zugehörigen Unternehmensarchiven erhalten sind. Zum anderen besaßen die Gewerkschaften ihre Mobilisierungsschwerpunkte ebenfalls überwiegend in größeren

3 Zur Biopolitik und ihrer Verknüpfung etwa mit den Theorien des Humankapitals in einer diskursfeldübergreifenden Analyse vgl. Ulrich Bröckling, *Menschenökonomie, Humankapital. Eine Kritik der biopolitischen Ökonomie*, in: *Mittelweg* 36 12 (2003) 1, S. 3-22.

4 Vgl. zum Überblick Werner Plumpe, *Perspektiven der Unternehmensgeschichte*, in: Günther Schulz (Hg.), *Sozial- und Wirtschaftsgeschichte. Arbeitsgebiete – Probleme – Perspektiven*, Stuttgart 2004; Jonathan Zeitlin/Geoffrey Jones (Hg.), *The Oxford Handbook of Business History*, Oxford 2008; Ralf Ahrens, *Unternehmensgeschichte, Version: 1.0*, in: *Docupedia-Zeitgeschichte*, 1.11.2010 <<http://docupedia.de/zg/Unternehmensgeschichte?oldid=84665>> (letzter Abruf 25.8.2014).

5 Lutz Raphael, *Flexible Anpassungen und prekäre Sicherheiten. Industriearbeit(er) nach dem Boom*, in: Morten Reitmayer/Thomas Schlemmer (Hg.), *Die Anfänge der Gegenwart. Umbrüche in Westeuropa nach dem Boom*, München 2014, S. 51-64, hier: S. 57.

Betrieben. Und es kommt wohl auch noch ein wissenschaftsimmanenter Aspekt hinzu: Theoriekonzepte größerer Reichweite lassen sich an großen Organisationen weit besser entwickeln als an einem kleinen Handwerksbetrieb.

Seitens der »klassischen« Arbeiterbewegungsgeschichte wurde der Betrieb über längere Zeit auch deswegen vernachlässigt, weil weniger die Machtbeziehungen in einem spezifischen Betrieb, sondern vielmehr die übergreifenden Organisationsformen der Arbeiterinnen und Arbeiter beziehungsweise einzelne Branchen im Mittelpunkt des Interesses standen. Nachdem auch im internationalen Raum eine stärkere Berücksichtigung der Betriebsperspektive, nicht zuletzt in Verbindung mit der Oral History, vielfach gefordert wurde⁶, ist mittlerweile jene Öffnung in der Auseinandersetzung mit dem Betrieb, die sich in der unternehmensgeschichtlich geprägten Arbeitergeschichte bereits zu Beginn der 2000er-Jahre zeigte⁷, auch für die Gewerkschaftsgeschichte und die Geschichte der Arbeitswelten zu verzeichnen.⁸ So hat sich unter anderem im Kontext des European Labour History Network (ELHN) eine Arbeitsgruppe um Marcel van der Linden konstituiert, die ausdrücklich eine Vertiefung der »Factory History« anstrebt.

Es sind namentlich zwei Forschungsansätze, die sich im Rahmen der Unternehmensgeschichte und der Geschichte der Arbeitsbeziehungen der beiden letzten Dekaden als ertragreich für die Untersuchung von Betrieben in sozialer und politischer Hinsicht erwiesen haben: der mikrohistorische sowie der diskursanalytische Ansatz. Mit der mikrohistorischen Richtung wurde seit den 1970er-Jahren die weitgehend statische und generalisierende Darstellung von allgemeinen Strukturen ohne kontextspezifische Nuancierungen durch den Fokus auf kleinere Untersuchungseinheiten und langfristige

6 Vgl. u. a. Peter Winn, Oral History and the Factory Study: New Approaches to Labor History, in: *Latin American Research Review* 2 (1979), S. 130-140. Zur Zeitzeugengeschichte des gewerkschaftlichen Milieus vgl. Knud Andresen, *Triumph Erzählungen. Wie Gewerkschafter über ihre Erinnerung sprechen*, Essen 2014.

7 Als exemplarische Studien seien hier genannt Thomas Welskopp, *Arbeiter und Macht im Hüttenwerk. Arbeits- und industrielle Beziehungen in der deutschen und amerikanischen Eisen- und Stahlindustrie von den 1860er bis zu den 1930er Jahren*, Bonn 1994; Werner Plumpe, *Betriebliche Mitbestimmung in der Weimarer Republik. Fallstudien zum Ruhrbergbau und zur Chemischen Industrie*, München 1999; Karl Lauschke, *Die Hoesch-Arbeiter und ihr Werk. Sozialgeschichte der Dortmunder Westfalenhütte während der Jahre des Wiederaufbaus 1945–1966*, Essen 2000; Süß, Kumpel und Genossen, 2003.

8 Vgl. als Beleg insb. Werner Milert/Rudolf Tschirbs, *Die andere Demokratie. Betriebliche Interessenvertretung in Deutschland, 1848 bis 2008*, Essen 2012. Siehe auch den von den beiden Autoren erarbeiteten Ausstellungskatalog, Werner Milert/Rudolf Tschirbs, *Zerschlagung der Mitbestimmung 1933. Die Zerstörung der ersten deutschen Betriebsdemokratie*, Düsseldorf 2013. Dieser Katalog wartet mit Fallstudien auf, die zum sektoren- und branchenübergreifenden Vergleich der Prozesse und Vorgänge um die Zerschlagung der Institutionen der betrieblichen Demokratie nach der Machtübertragung an die Nationalsozialisten einladen und dabei die Beziehungen zwischen betrieblichen unternehmerischen Akteuren, Politik und den in die Defensive und schließlich in die Verfolgung gedrängten Betriebsräten rekonstruieren.

Entwicklungsprozesse überwunden.⁹ Im Rahmen der Unternehmensgeschichte fand dabei der »Betrieb als soziales Handlungsfeld« in einigen Pionierarbeiten Berücksichtigung, sodass der Blick auch auf die Arbeiterinnen und Arbeiter gelenkt wurde. Konzeptionell lag diesen Ansätzen die Perspektive zugrunde, die Geschichte der Arbeit aus der Konzentration auf Organisation und Management zu holen und das Paradigma des scheinbar »systemrationalen Handelns« zu überwinden.

»Ein solches Konzept des Betriebs als sozialer Interaktionsraum restituiert alle historisch Beteiligten als sozial kompetente Akteure. Es integriert Arbeits-, Kooperations-, Kommunikations-, Solidaritäts- und Machtbeziehungen zu einem interdependenten Geflecht, das nicht auf Einzelaspekte wie Qualifikation, technischer Wandel, Disziplinierung oder Kontrolle reduziert werden kann«,

resümierte Thomas Welskopp, der dieser Richtung wesentliche Impulse verliehen hat und im vorliegenden Sammelband noch einmal überdenkt.¹⁰

Von Sozial- und Unternehmenshistorikerinnen und -historikern wurden Aspekte der Industrie- und Arbeitergeschichte in ihre Analysen aufgenommen, in denen mikropolitische Konflikte und Aushandlungen im Betrieb untersucht wurden.¹¹ Diese akteursbezogene Forschung erweiterte auch die Perspektive der theoretisch angelegten betriebswirtschaftlichen Studien in der Unternehmensgeschichte und vermochte die lange Zeit vorherrschenden organisationsbezogenen Ansätze in der Gewerkschaftsgeschichte sinnvoll zu ergänzen. Insbesondere die Beziehungen zwischen einzelnen Akteuren und Akteursgruppen werden im Rahmen entsprechender mikrohistorischer Arbeiten nunmehr verstärkt in den Blick genommen. Gegenstand entsprechender Untersuchungen sind mikropolitische Beziehungen, worunter das interaktive, interessengeleitete und auf Machtdurchsetzung gerichtete Verhalten von Akteuren in Organisationen zu verstehen ist. Erfasst und entschlüsselbar sind damit beispielsweise in den Betrieb hineinwirkende Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmensverbänden ebenso wie das

9 Vgl. grundlegend Alf Lüdtke, *Alltagsgeschichte, Mikro-Historie, historische Anthropologie*, in: Hans-Jürgen Goertz (Hg.), *Geschichte. Ein Grundkurs*, Reinbek 1998, S. 565-567, und Jürgen Schlumbohm (Hg.), *Mikrogeschichte-Makrogeschichte. Komplementär oder inkommensurabel?* Göttingen 1998.

10 Thomas Welskopp, *Der Betrieb als soziales Handlungsfeld. Neuere Forschungen zur Industrie- und Arbeitergeschichte*, in: *Geschichte und Gesellschaft* 22 (1996), S. 118-142, hier: S. 125.

11 Vgl. hierzu den Sammelband von Karl Lauschke/Thomas Welskopp (Hg.), *Mikropolitik im Unternehmen. Arbeitsbeziehungen und Machtstrukturen in industriellen Großbetrieben des 20. Jahrhunderts*, Essen 1994, sowie die Überlegungen von Dietmar Süß in *Mikropolitik und Spiele: zu einem neuen Konzept für die Arbeiter- und Unternehmensgeschichte*, in: Jan-Otmar Hesse/Christian Kleinschmidt/Karl Lauschke (Hg.), *Kulturalismus, Neue Institutionenökonomik oder Theorienvielfalt*, Essen 2002, S. 117-136.

Verhältnis zwischen Unternehmensführung, Betriebsrat und Beschäftigten in den konkreten betrieblichen Arbeitswelten.¹²

Exemplarisch für entsprechende Ansätze stehen die historiografischen Studien von Thomas Welskopp, Werner Plumpe, Karl Lauschke und Dietmar Süß. Welskopp hat eine umfassende Studie vorgelegt, die ausgehend vom Produktionssystem und einem Ansatz, der der Klassenstrukturierung des Betriebs Rechnung trägt, unterschiedliche Organisationsformen und Kooperationsbeziehungen in der amerikanischen und deutschen Eisen- und Stahlindustrie in den Blick nimmt.¹³ Ausschlaggebend ist, dass der Arbeitsprozess und die gefügearartigen Beziehungen im Arbeitsprozess die übrigen Sozialbeziehungen prägen.

Plumpe widmet sich anhand betrieblicher Fallstudien der Mitbestimmung zwischen der Kriegswirtschaft des Ersten Weltkriegs und der Aufhebung durch den Nationalsozialismus, die er mit unternehmenshistorischen Untersuchungen zum Ruhrbergbau und zur Chemischen Industrie am Beispiel der Gelsenkirchener Bergwerks AG und dem Bayerwerk in Leverkusen verknüpfte.¹⁴ Der mikropolitische Blick, der die Entwicklung von konkreten Fortschritten und Einschnitten in der betrieblichen Mitbestimmungskultur analysiert, wird in seiner Studie durch die Rekonstruktion der konjunkturellen und allgemeinwirtschaftlichen Branchenentwicklungen gerahmt. In seiner Untersuchung weist er damit die Abhängigkeit der Mitbestimmungsentwicklung von der wirtschaftlichen und politischen Entwicklung nach.

Lauschkes Untersuchung wendet das mikropolitische Untersuchungsmodell auf die »Hoesch-Arbeiter und ihr Werk« an. Er bezieht sich auf die These der »langen fünfziger Jahre«¹⁵, wenn er den Wiederaufbau und die Zeitphase des Wirtschaftswunders im Hoesch-Werk untersucht. Er rekonstruiert das Hüttenwerk als sozialen Handlungsraum, indem er neben einer antagonistischen Konfrontationsstellung spezifische Arbeits-, Kooperations- und Machtbeziehungen untersucht. Der Blick des Forschers bleibt dabei, trotz profunder Kenntnis der auch diskursanalytisch aussagekräftigen Quellen, immer akteurszentriert und damit auf die Interaktion, die konkreten Aushandlungs- und Konfliktbeziehungen zwischen Werksleitung und Betriebsrat sowie auf die Belegschaft gerichtet. Das interne Machtfeld im Betrieb wird nicht nur von Konflikten zwischen Kapital und Arbeit definiert, sondern auch durch Konfliktlinien, die sich etwa anhand von generationellen und politischen durch die Belegschaft reichenden Grenzen ziehen. Bei all dem geraten die materielle Entwicklung der

12 Vgl. exemplarisch Ruth Rosenberger, Experten für Humankapital. Die Entdeckung des Personalmanagements in der Bundesrepublik Deutschland. München 2008; Ute Engelen, Demokratisierung der betrieblichen Sozialpolitik. Das Volkswagenwerk in Wolfsburg und Automobiles Peugeot in Sochaux, Baden-Baden 2013.

13 Welskopp, Arbeiter und Macht im Hüttenwerk, 1994.

14 Werner Plumpe, Betriebliche Mitbestimmung in der Weimarer Republik, 1999.

15 So Werner Abelshäuser, Die langen Fünfziger Jahre. Wirtschaft und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland, Düsseldorf 1987.

konkreten Arbeitsbedingungen, die Veränderungen des Produktionsprozesses durch technologische Innovationen und Änderungen der Organisationsformen des Betriebs nicht aus dem Blick, sondern werden systematisch integriert.

Süss verknüpft die Untersuchung der mikropolitischen Beziehungen im Betrieb mit weiterreichenden Fragestellungen zur Arbeitergeschichte, die mentalitätsgeschichtliche Befunde und solche zur Arbeiterbewegungsgeschichte in den betrieblichen Umwelten einschließen. Er geht dabei vom Betrieb als einem Nukleus der Lebenswelten aus, indem er den Wandel des Arbeitsalltags mit einer Analyse der Mentalität der Arbeiterschaft verknüpft. Beispielhaft hierfür stehen der eingangs erwähnte »Bierstreik« und der Eigensinn, den die Arbeiter in diesem Streik unter Beweis stellten. Zugleich untersucht Süss auch die »hard facts« der Betriebsgeschichte anhand der betrieblichen Tarifbeziehungen vor Ort. Spieltheoretisch erfasst er die Beziehungen zwischen Unternehmern, Betriebsräten und Gewerkschaftern, aber auch den Belegschaften. Wie schon Hartmut Berghoff in seiner Unternehmensgeschichte von Hohner¹⁶ konzentriert sich auch Süss auf industrielle Standorte und die sie prägenden Akteursnetzwerke in der »Provinz«. Dabei kann er zeigen, dass Unternehmen wie die bayerische Maxhütte prägend für eine ansonsten agrarische Region wurden.

Der Betrieb ist jedoch nicht nur in akteursorientierter Hinsicht ein umkämpfter Ort, er ist dies auch in ideengeschichtlicher Perspektive, die sich gleichwohl dem praxeologischen Argument nicht verschließt. Damit ist einerseits die Frage nach dem Wandel des Arbeitsbegriffs berührt. In der historischen und soziologischen Forschung war der Arbeitsbegriff – besonders für Untersuchungen seit der Industrialisierung – lange Zeit auf physische, hochgradig organisierte, in arbeitsteiligen Produktionsprozessen zugeordnete Arbeit bezogen.¹⁷ Unter Arbeit wurde im Wesentlichen »Handarbeit« verstanden, und zwar als körperliche im Kollektiv gegen Lohn ausgeführte Tätigkeit. Erst im letzten Viertel des 20. Jahrhunderts bahnte sich dann die Sicht auf einen bis heute anhaltenden Wandel hin zu Formen von Arbeit, die sich unter dem Leitbegriff der »Dienstleistungsarbeit« zusammenfassen lassen und eine stärkere individuelle Komponente besitzen.¹⁸

16 Hartmut Berghoff, *Zwischen Kleinstadt und Weltmarkt. Hohner und die Mundharmonika. Unternehmensgeschichte als Gesellschaftsgeschichte (1857–1961)*, Paderborn 1997.

17 Vgl. Jürgen Kocka/Claus Offe (Hg.), *Geschichte und Zukunft der Arbeit*, Frankfurt a. M. 2000; als Überblick zur Entwicklung seit der Antike immer noch hilfreich: Werner Conze/Manfred Riedel, *Arbeit*, in: Otto Brunner/Werner Conze/Reinhart Koselleck (Hg.), *Geschichtliche Grundbegriffe. Historisches Lexikon zur politisch-sozialen Sprache in Deutschland*, Bd. 1, A-D, Stuttgart 1972, S. 154-215.

18 Siehe hierzu Andreas Wirsching, *Konsum statt Arbeit? Zum Wandel von Individualität in der modernen Massengesellschaft*, in: *Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte* 2 (2009), S. 171-199. Der schleichende Übergang von der Industrie- zu einer Dienstleistungsgesellschaft wurde von gewerkschaftsnahen wissenschaftlichen Experten bereits seit den 1950er-Jahren beobachtet und in Expertisen für die DGB-Gewerkschaften, die DAG und die Politik bearbeitet, vgl. Johannes Platz, »Die White Collars in den Griff bekommen« – Angestellte im Spannungsfeld sozialwissen-

Damit ist andererseits aber auch die Frage der Sekundäranalyse von sozialwissenschaftlichen Studien berührt, die für das Themenfeld des betrieblichen Bereichs ebenfalls von Interesse ist, weil die aufstrebende Industriosociologie in den 1950er- und 1960er-Jahren den Betrieb als Handlungsfeld entdeckte. Die Impulse der Industriosociologie hatten geradezu eine Forschungskonjunktur zur Folge, die in den 1970er-Jahren unter den Vorzeichen der Humanisierung der Arbeit auch zum offiziellen Programm in den Betrieben avancierte. Schließlich ist für die 1970er- und 1980er-Jahre noch die Subdisziplin der Gewerkschaftsforschung zu nennen. Industriosociologische Studien, die eine eigene Art von Quellenkritik erfordern¹⁹, werden schon seit einiger Zeit in Untersuchungen zu den industriellen Arbeitswelten herangezogen und neue Projekte, die sich diesen Untersuchungen widmen, untersuchen diese sekundäranalytisch verwertbaren Quellen und deren Erzeugungsbedingungen systematisch und erschließen zusätzlich die quantitativen und qualitativen Datenmengen, die die vergangene Empirie hervorgebracht hat.²⁰ Gerade die betrieblichen Arbeitswelten betreffend harret das Erhebungsmaterial der industriosociologischen Untersuchungen und der darauf aufbauenden sozialwissenschaftlichen Studien zu einem erheblichen Teil noch der quellenkritischen Auswertung.

An dieser Stelle ist der zweite oben angeführte Ansatz heranzuziehen: der diskursgeschichtliche Zugang. Zunehmende Bedeutung erfährt im Gefolge eines anhaltenden »cultural turn« der historischen Forschung die Sichtweise, dass der Betrieb auch in ideeller Hinsicht ein umkämpfter Ort ist, an dem die Akteure um Deutungs-

schaftlicher Expertise, gesellschaftlicher Politik und gewerkschaftlicher Organisation 1950–1970, in: *Archiv für Sozialgeschichte* 50 (2010), S. 271–288.

19 In der jüngeren Zeitgeschichte wird über die quellenkritische Analyse von zeitgenössischen sozialwissenschaftlichen Studien rege diskutiert, weil erkannt wird, dass diese in einem Geflecht von Interessen und Akteurskonstellationen entstanden sind, das es verbietet, sie als bloße zeitgenössische Empirie aufzufassen. Siehe hierzu v. a. die Kontroverse zwischen Graf und Priemel sowie Dietz und Neumaier, vgl. Rüdiger Graf/Kim Christian Priemel, *Zeitgeschichte in der Welt der Sozialwissenschaften. Legitimität und Originalität einer Disziplin*, in: *Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte* 59 (2011), S. 479–508; Bernhard Dietz/Christopher Neumaier, *Vom Nutzen der Sozialwissenschaften für die Geschichte*, in: *Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte* 50 (2012), S. 293–304. Siehe des Weiteren Benjamin Ziemann, *Sozialgeschichte und Empirische Sozialforschung. Überlegungen zum Kontext und zum Ende einer Romanze*, in: Pascal Maeder/Barbara Lüthie/Thomas Mergel (Hg.), *Wozu noch Sozialgeschichte? Eine Disziplin im Umbruch*, Göttingen 2012, S. 131–149; Jenny Pleinen/Lutz Raphael, *Zeithistoriker in den Archiven der Sozialwissenschaften. Erkenntnispotenziale und Relevanzgewinne für die Disziplin*, in: *Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte* 62 (2014), S. 173–195. Einen Aufschlag zu einer gelungenen Historisierung – auch in Bezug auf die betrieblichen Lebenswelten – leistet der Sammelband von Bernhard Dietz/Christopher Neumaier/Andreas Rödder (Hg.), *Gab es den Wertewandel? Neue Forschungen zum gesellschaftlich-kulturellen Wandel seit den 1960er Jahren*, München 2014.

20 Projektverbund »Gute Arbeit« nach dem Boom – Pilotprojekt zur Längsschnittanalyse arbeitssoziologischer Betriebsfallstudien mit neuen e-Humanities-Werkzeugen der Universitäten Trier, Hamburg und des SOFI Göttingen, <<http://www.fze.uni-trier.de/projekte-und-themen/projekte/projektverbund-gute-arbeit-nach-dem-boom>> (letzter Abruf 15.12.2014).

macht ringen. Sie beziehen Position, verhandeln und kommunizieren, was der Betrieb eigentlich ist, wofür er steht und wie er gestaltet sein soll. Unter dem Schlagwort des »cultural turn« werden seit den 1980er-Jahren Bemühungen vor allem innerhalb der Geistes- und Sozialwissenschaften subsumiert, die »Analyse kultureller Bedeutungen und symbolischer Ordnungen« ins Zentrum wissenschaftlicher Betrachtungen zu rücken.²¹ In diesem Zusammenhang wurden neue Theorieansätze und Methoden wissenschaftlicher Analyse entwickelt wie etwa – aus historischer Perspektive – der New Historicism, die Neue Kulturgeschichte, die Neue Ideengeschichte oder auch als weitere Spezifizierung die Kulturgeschichte des Politischen.²² In der Neuen Kulturgeschichte wird der Blick primär auf die Bedingungen von Wirklichkeitsformung und Wirklichkeitsgestaltung gerichtet. Fragen der Neuen Kulturgeschichte richten sich demnach auf die Sichtbarmachung von »Sinnmuster[n] und Bedeutungskontexte[n], mit denen Gesellschaften [...] ihre Welt ausgestattet haben, um sie auf diesem Weg überhaupt erst zu ›ihrer‹ Welt zu machen«. ²³ Den wohl prominentesten Begriff der kulturwissenschaftlichen Debatten der letzten Jahrzehnte bildet der Diskurs. Unter Diskurs ist das sprachlich normierte Verständnis von Wirklichkeit zu verstehen. Die diskursive Praxis besteht aus dem Diskurs im engeren Sinne, worunter die sprachlichen Äußerungen in einem Formationszusammenhang zu verstehen sind, findet ihren Ausdruck aber auch in nichtsprachlichen Aspekten beispielsweise in Form von Institutionen, der Architektur beziehungsweise räumlichen Ordnungen. Durch deren Analyse gewinnt man Zugang zu einem spezifischen historischen Ordnungsdenken. Nicht zuletzt auf die Impulse und Werke von Michel Foucault rekurrieren Diskursanalysen und Studien zum Wandel von Diskursen, die mittlerweile zu zahlreichen Themenkomplexen vorliegen.

Der Betrieb hat in diesem Zusammenhang lediglich partiell Beachtung gefunden, wengleich das Betriebskonzept eng verbunden mit einer spezifischen Sichtweise ist, in der die »Werks- und Betriebsgemeinschaft« betont wird. Vor dem Hintergrund konkreter und abstrakter Wahrnehmungsprozesse einer »Betriebsgemeinschaft« wird in diesem Zusammenhang berücksichtigt, dass der Betrieb einen Ort von Beziehun-

21 Vgl. als Überblick Doris Bachmann-Medick, Cultural Turns, in: Docupedia-Zeitgeschichte, 29.3.2010, <http://docupedia.de/zg/Cultural_Turns?oldid=84593> (letzter Abruf 26.8.2014).

22 Vgl. Thomas Mergel, Überlegungen zu einer Kulturgeschichte der Politik, in: Geschichte und Gesellschaft 28 (2002), S. 574-606; Barbara Stollberg-Rilinger, Was heißt Kulturgeschichte des Politischen? Einleitung, in: dies. (Hg.), Was heißt Kulturgeschichte des Politischen?, Berlin 2005, S. 9-24, und Achim Landwehr, Historische Diskursanalyse, Frankfurt a. M./New York 2008; Lutz Raphael/Elmar Tenorth (Hg.), Ideen als gesellschaftliche Gestaltungskraft. Beiträge für eine erneuerte Geistesgeschichte, München 2006; darin mit Hinblick auf betriebliche Entwicklungen Johannes Platz/Ruth Rosenberger/Lutz Raphael, Psychologische Eignungsdiagnostik in westdeutschen Großunternehmen: Wirkung von Ideen als Neufiguration wissenschaftlicher Konzepte in professionellen Verwendungsfeldern, S. 479-496.

23 So Achim Landwehr, Kulturgeschichte, in: Docupedia-Zeitgeschichte, 14.5.2013, <<http://docupedia.de/zg/Kulturgeschichte?oldid=86239>> (letzter Abruf 28.8.2014).

gen zwischen einzelnen betrieblichen Gruppen, vor allem zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite, darstellt. Diskursanalytische Ansätze können daher für eine Analyse des betrieblichen Ordnungsdenkens und der betrieblichen Sozial- oder Deutungswelten genutzt werden, wobei sich Kombinationen mit anderen Ansätzen als sinnvoll erweisen.²⁴

Zur Vermittlung diskursanalytischer und akteursanalytischer Ansätze erscheint es fruchtbar, Peter Wagners Modell der Analyse von Diskurskoalitionen heranzuziehen.²⁵ Die Analyse von Diskurskoalitionen ist ein Beispiel der Methoden und Ansätze aus dem Bereich der wissenssoziologischen Diskursanalyse.²⁶ Ziel eines solchen Vorgehens ist eine Verbindung von Diskursanalyse und Handlungsinterpretation, die konkrete Akteurskonstellationen in das Zentrum des Interesses rückt. Der Soziologe Wagner verknüpft in seinem wissenshistorischen Untersuchungsansatz die Analyse spezifischer historischer Diskursformationen mit einer Analyse der konkreten Durchsetzungsbedingungen sowie der Strategien und Einsätze der Akteure im jeweiligen Feld und vermittelt so sinnvoll foucaultsche mit bourdieuschen Ansätzen. Er konzentriert sich auf das politische Feld, auf besondere zwischen sozialwissenschaftlichen Experten und der Politik zu beobachtende Interaktionsformen, die als Diskurskoalitionen bezeichnet werden. Eine Diskurskoalition liegt demzufolge als ein Beispiel von vielen vor, wenn Sozialwissenschaftler Gesellschaftsinterpretationen schaffen, die die Projekte bestimmter gesellschaftlicher oder politischer Akteure argumentativ stützen und damit deren Position stärken. Eine Rückwirkung ins wissenschaftliche Feld kann sich aus der direkten Förderung durch Politiker hinsichtlich bestimmter sozialwissenschaftlicher Diskurse ergeben und deren Vertretern zu einer stärkeren Stellung im wissenschaftlichen Feld verhelfen, ebenso wie sie die gesellschaftliche Legitimität eines Diskurses befördern kann.²⁷ Der Begriff der Diskurskoalition hilft, den doppelten Charakter des Phänomens – das Zusammenwirken von Akteuren über Handlungsfeldgrenzen hinweg und die diskursive und diskursverändernde Natur dieser Interaktion – genauer zu benennen.

Die Adaptionsfähigkeit des Modells der Diskurskoalitionen für die Analyse von wissenschaftlichem Expertenhandeln im betrieblichen Feld hat Johannes Platz am

24 Timo Luks, *Der Betrieb als Ort der Moderne. Zur Geschichte von Industriearbeit, Ordnungsdenken und Social Engineering im 20. Jahrhundert*, Bielefeld 2010; Emil Walter-Busch, *Faktor Mensch. Formen angewandter Sozialforschung der Wirtschaft in Europa und den USA, 1890–1950*, Konstanz 2006; Ruth Rosenberger, *Experten für Humankapital*, 2008; Luc Boltanski/Eve Chiapello, *Der neue Geist des Kapitalismus*, Konstanz 2003.

25 Vgl. Peter Wagner, *Sozialwissenschaften und Staat. Frankreich, Italien, Deutschland 1870–1980*, Frankfurt a. M. 1990.

26 Vgl. Reiner Keller, *Wissenssoziologische Diskursanalyse. Grundlegung eines Forschungsprogramms*, Wiesbaden 2005.

27 Wagner, *Sozialwissenschaften und Staat*, 1990, *passim*.

Beispiel der »Praxis der kritischen Theorie« zur Diskussion gestellt.²⁸ Platz zeigt auf, inwiefern das Deutungswissen der als praxisfern verkannten Vordenker der kritischen Theorie, vor allem aber die Methoden der empirischen Sozialforschung, als deren Promotor das Frankfurter Institut für Sozialforschung galt, im betrieblichen und unternehmerischen Rahmen etwa bei Mitbestimmungsauseinandersetzungen im Mannesmann-Konzern, aber auch in Betriebsstudien des Bundesarbeitsministeriums in den 1950er-Jahren Verwendung fand. Die Deutungskämpfe, zu denen sich die verschiedenen Diskurskoalitionen zwischen dem Management mit den Frankfurter Experten auf der einen Seite und der Abteilung des Arbeitsdirektors mit dem nachgeschalteten Betriebspsychologen andererseits verwickelten, werden auf mikropolitische Ebene rekonstruiert und in die Bezugsachsen des industriesoziologischen Diskurses der frühen Bundesrepublik eingeordnet.

In eine ähnliche, aber methodisch anders gelagerte Richtung geht Ruth Rosenbergers Untersuchung der »Experten für Humankapital«²⁹, in der sie das Aufkommen des Feldes personalpolitischer Experten und ihrer Expertise, das mit konkreten Aushandlungsprozessen auf der betrieblichen Ebene verbunden war, als einen Spezialfall der »Verwissenschaftlichung des Sozialen« untersucht.³⁰ Sie arbeitet mit der Übertragung des Feldbegriffs auf das unternehmerische oder ökonomische sowie auf das praxiswissenschaftlich orientierte Feld der Personalexperten im Anschluss an Pierre Bourdieu. Der Betrieb und damit das betriebliche Handeln der Akteure sind eingebettet in den größeren Zusammenhang des ökonomischen Feldes, innerhalb dessen Akteure um verschiedene Kapitalien, Macht und Deutungshoheit kämpfen. Der bourdieusche Feldbegriff eignet sich besonders für gewerkschafts- und unternehmensgeschichtliche Untersuchungen, da er den Vorteil hat, auf der einen Seite handlungs- und akteursbezogene Beobachtungen zuzulassen und andererseits eine Theorie der Strukturierung von sozialen Räumen zu ermöglichen.

Dem Feldbegriff in Anlehnung an Bourdieu und der mit ihm verbundenen Perspektive liegt ein spezifisch akteurs- und handlungsbezogener Blick zugrunde, der die Strukturierung der sozialen Räume »Betrieb« und »Unternehmen« für die Analyse erleichtert. Der Feldbegriff bietet daher einen geeigneten Ansatz, die mikropolitischen Kämpfe im Betrieb – welche auch Kämpfe um Deutungshoheit, um Geltung in der Welt der Ökonomie beziehungsweise im sozialen Raum sind – und ebenso das Ringen um Macht und ökonomische Ressourcen auf die konkurrierenden Feldkräfte

28 Johannes Platz, *Die Praxis der kritischen Theorie. Angewandte Sozialwissenschaften und Demokratie in der frühen Bundesrepublik 1950–1960*, Trier 2012, <http://ubt.opus.hbz-nrw.de/volltexte/2012/780/pdf/Die_Praxis_der_kritischen_Theorie.pdf> (letzter Abruf 15.12.2014).

29 Vgl. Ruth Rosenberger, *Experten für Humankapital*, 2008.

30 Vgl. zum Hintergrund Lutz Raphael, *Die Verwissenschaftlichung des Sozialen als methodische und konzeptionelle Herausforderung für eine Sozialgeschichte des 20. Jahrhunderts*, in: *Geschichte und Gesellschaft* 22 (1996), S. 165–193, sowie grundsätzlich der Themenband »Verwissenschaftlichung von Politik nach 1945« des *Archivs für Sozialgeschichte* 50 (2010).

im Betrieb zurückführen und so besser zu beschreiben. Auf der anderen Seite lässt sich die soziale und politische Stellung der Akteure auf der Grundlage ungleicher Verteilungen von sozialen, symbolischen, kulturellen und ökonomischen Kapitalien in ihrer Verteilung im sozialen Raum »Betrieb« umfassender analysieren.³¹ Der Feldansatz wird ergänzt durch eine elaborierte Theorie der Praxis, die für die Beobachtung gesellschaftlicher Zustände fruchtbar gemacht wird. Dieser als praxeologisch bezeichnete Ansatz beruht auf einer Theorie des Handelns und konzentriert dementsprechend die Analyse auf die Beziehungen zwischen den sozialen Strukturen und den Dispositionen der sozialen Akteure. Von diesem Beziehungsgefüge, von der Stellung der Akteure im sozialen Raum ist auch das von ihnen genutzte Deutungs- und Meinungswissen (Doxa) abhängig, wenngleich nicht determiniert.³² Auch die jeweilige soziale und politische Stellung der Akteure lässt sich unter der Berücksichtigung ungleicher Verteilungen von sozialen, symbolischen, kulturellen und ökonomischen Kapitalien und ihrer entsprechenden Verteilung im sozialen Raum »Betrieb« besser und vor allem realistischer beschreiben. Rosenberger kann mit Rekurs auf dieses Instrumentarium zeigen, dass das Personalmanagement in die mikropolitischen Auseinandersetzungen um die Mitbestimmung in Unternehmen und Verbänden verwickelt war und sich dabei mit seinem Deutungs- und Praxiswissen im unternehmerischen und im praxiswissenschaftlichen Feld etablierte. Die Auseinandersetzungen mit den Experten der gewerkschaftlich dominierten Mitbestimmung waren ein wichtiger Motor für die Etablierung des Feldes der betrieblichen Personalexperten.

Lars Bluma und Karsten Uhl haben in einem weiteren grundlegenden Band konzeptionelle Erweiterungen und jüngere Neuformulierungen von Forschungsansätzen zur Geschichte der Industriearbeit zusammengetragen, die von der einenden Klammer der Beschäftigung mit Rationalisierung zusammengehalten werden.³³ Der von ihnen herausgegebene Band vereint diskursgeschichtliche Analysen zu Subjektivierung und Disziplinierung im Betrieb mit neueren Ansätzen der Körper- und der Gendergeschichte, nimmt aber auch die Wahrnehmung des Arbeitsplatzes durch die Arbeitenden selbst in Egodokumenten und Selbstzeugnissen in den Blick. Weitere Themen des Sammelbandes sind Arbeitsrisiken, die Rationalisierung jenseits des Arbeitsplatzes und die Arbeitsorganisation, die anhand des Diskurses um die Fließfertigung rekonstruiert wird.

Schließlich hat Timo Luks eine Untersuchung zum Betriebsdiskurs vorgelegt, die zeigt, in welche Richtung diskursanalytische Beiträge gehen können, die grundlegen-

31 Pierre Bourdieu, Das ökonomische Feld, in: ders., Der Einzige und sein Eigenheim. Schriften zu Politik & Kultur, 3. Aufl., Hamburg 1998, S. 162-204; ders., Neue Perspektiven für eine Soziologie der Wirtschaft, Wiesbaden 2006.

32 Pierre Bourdieu, Entwurf einer Theorie der Praxis auf der ethnologischen Grundlage der kabyliischen Gesellschaft, 2. Aufl., Frankfurt a. M. 2009 [1972].

33 Lars Bluma/Karsten Uhl (Hg.), Kontrollierte Arbeit – disziplinierte Körper? Zur Sozial- und Kulturgeschichte der Industriearbeit im 19. und 20. Jahrhundert, Bielefeld 2012.

de Leitideen und Ordnungsbegriffe der Industriemoderne untersuchen.³⁴ Für Luks besteht die Funktion des Betriebsdiskurses darin, sozialistische, sozialdemokratische oder gewerkschaftliche Ordnungsvorstellungen aus dem Betrieb zurückzudrängen. Er macht einen interesegeleiteten Diskurs aus, der konkurrierende Ordnungsvorstellungen aushebelt und die betriebliche Welt einem Ordnungsdenken unterwirft, das jene alternativen Sichtweisen – etwa diejenigen der Arbeiterbewegung, die Gestaltungsmacht im betrieblichen Feld beansprucht – ausschließt. Luks befasst sich mit sozialen und psychologischen Maßnahmen, die die Zufriedenheit der Arbeiter steigern, das »Betriebsklima« gestalten und die Gemeinschaftsbildung durch Gruppenarbeit optimieren sollten. Das Verständnis von Gruppe folgte von der Zwischenkriegszeit bis weit in die 1950er-Jahre dem Modell einer »organischen« Gruppe, verstand die Gruppe dabei also als naturhaft.

Die genannten Forschungsarbeiten und die ihnen zugrunde liegenden Ansätze haben sich für Forschungen zum Betrieb als sozialem Handlungsfeld als wegweisend erwiesen, auch wenn sie sehr unterschiedlich angelegten Zugängen folgen. Für weitere Forschungen erscheint es gewinnbringend, nach den Potenzialen der bisherigen Studien und Ansätze zu fragen. Für die Analyse der politischen und sozialen Dimension des Betriebs wird vor diesem Hintergrund mit dem vorliegenden Band ein Methodenpluralismus vorgeschlagen, der weder allein auf betriebliche Sozialbeziehungen noch ausschließlich auf diskursanalytische Untersuchungen von Deutungsweisen setzt. Ziel ist es vielmehr, diese Ansätze zur sozial- und gewerkschaftsgeschichtlichen Forschung in Beziehung zu setzen und für einen Zeitraum, der als langes 20. Jahrhundert von den 1870er-Jahren bis ins 21. Jahrhundert hineinreicht, fruchtbar zu machen, um so zu einer integralen Geschichte der Arbeitswelten beizutragen.

Gerade der methodische Pluralismus gestattet es, unterschiedliche Perspektiven auf den Betrieb einzunehmen und dabei bisher als widersprechend wahrgenommene Ansätze und Herangehensweisen zu verbinden. Dabei geht es den Herausgeber_innen darum, Beispiele aus aktuellen Forschungsprojekten und kürzlich abgeschlossenen Studien unterschiedlichen Zugangs vorzustellen. Der Band zeigt auf, wie eine kulturhistorisch erweiterte Gewerkschaftsgeschichte, eine Gewerkschaftsgeschichte als Unternehmensgeschichte sowie eine praxeologisch argumentierende Geschichte der Arbeitswelten aussehen könnte, die sich sowohl konkreter Arbeitsprozesse wie deren symbolischer oder diskursiver Repräsentation annimmt und die Organisation in Bezug auf Räume und Geschlechtergrenzen nicht unhinterfragt als selbstverständlich, weil funktional hinnimmt.

In vielen Fällen, genannt seien hier beispielsweise etwa die mikropolitisch zwischen Betriebsräten und Unternehmensführungen, zwischen Gewerkschaften und

34 Timo Luks, *Der Betrieb als Ort der Moderne*, 2010; vgl. auch Emil Walter-Busch, *Faktor Mensch* 2006, sowie Anson Rabinbach, *Motor Mensch. Energie, Ermüdung und die Ursprünge der Moderne*, Wien 2000.

Unternehmensverbänden umkämpften Arenen der betrieblichen Personal- und Sozialpolitik, scheint auf den ersten Blick der mikropolitische Ansatz hinreichend. Die Auseinandersetzungen sind organisatorisch an die Personal- und Sozialabteilungen der Unternehmen und an die Institutionen der Betriebsverfassung gebunden. Diese Orte und Institutionen gilt es deshalb zu analysieren und dabei die Feldstruktur des Betriebs in den Blick zu nehmen.

Bei näherer Betrachtung des Beispiels zeigt sich aber, dass es sich in ebenso starkem Maße um Themenfelder handelt, in denen vergemeinschaftende, individualisierende und monetarisierende Strategien des Managements mit individual- und kollektivrechtlichen Vorstellungen der Betriebsräte und Gewerkschaften konkurrieren und konfliktieren. Zur Analyse dieser Vorstellungen und Strategien ist es hilfreich, auf das diskursanalytische Methodenarsenal zurückzugreifen, ohne die Analyse der betrieblichen Sozialordnung und das praxeologische Argument beziehungsweise die akteursanalytische Perspektive zu vernachlässigen. Denn es handelt sich wie weiter oben angesprochen um Arenen der Kämpfe um Deutungsmacht und Deutungshoheit im Betrieb und in den betrieblichen Umwelten.

Der methodische Pluralismus ist auch der Diversität des vorliegenden Quellmaterials geschuldet. Es leuchtet inhaltlich und methodisch unmittelbar ein, zur Analyse der vergemeinschaftenden Strategien des Managements auch die sprachliche und semantische Ebene und die entsprechenden Quellen einzubeziehen. Aber auch gewerkschaftliche beziehungsweise alternative Ansätze der Organisation der Arbeiterinnen und Arbeiter erheben den Anspruch, zu definieren was „gute Arbeit“, was Repräsentation der Arbeit und der Arbeiter bedeute. Auch dieser Anspruch schlägt sich in den entsprechenden Quellengattungen wie Flugblättern, Aufrufen und dergleichen nieder. Gerade, wenn man von der Vielfalt betrieblicher Quellen, nämlich einerseits der unternehmenshistorischen Überlieferung in den Unternehmensarchiven, der betriebsrätlichen und gewerkschaftlichen Überlieferung und der gerade in jüngerer Forschung zunehmenden Präsenz von Oral-History-Dokumenten ausgeht, liegt dieser geänderte Blick nahe, weil diese auch Bestandteil des Diskurses, der Selbstdeutungen und der betrieblichen Narrative sind. Der Betrieb ist eben auch ein kultur- und ideengeschichtlicher Ort.

Jenseits dieser methodischen Kernüberlegungen markiert die Frage nach den Beziehungen von Gewerkschaften zu den verschiedenen Akteursgruppen im Betrieb – zur Belegschaft, zu Unternehmensleitungen und Aufsichtsräten, zur betrieblichen Bürokratie und zu Experten im Betrieb – das weitere gemeinsame Erkenntnisinteresse der hier versammelten Beiträge. Schließlich sind aber auch der Wandel der Stellung verschiedener Beschäftigtengruppen wie Facharbeiter- und Facharbeiterinnen, Angestellte, weibliche Beschäftigte, Migrantinnen und Migranten, Ungelernte, Auszubildende sowie die damit verbundenen Auswirkungen auf betriebliche Mitbestimmung und gewerkschaftliche Organisation von Interesse.

2 Konzeptionelle und methodische Ansätze

Den Ausgangspunkt der hier vorgestellten Untersuchungen bilden theoretische Überlegungen, die eine Auswahl von konzeptionellen Ansätzen aus den beiden vergangenen Dekaden zusammentragen. Die vorliegenden Studien zu Betrieben und Gewerkschaften leisten deswegen auch einen Beitrag zur allgemeinen Theoriebildung und erproben, inwieweit mikropolitische Ansätze und Untersuchungen, die auf den Feldbegriff oder die Diskursanalyse rekurrieren, durch entsprechende Arbeiten weiterentwickelt werden können.

Einführend stellt *Thomas Welskopp* seinen praxeologischen Ansatz vor. Ausgehend von den grundlegenden Überlegungen seines bereits angeführten programmatischen Aufsatzes »*Der Betrieb als soziales Handlungsfeld*« spürt er den neueren Arbeiten nach, die seit 1996 diesem methodischen Pfad gefolgt sind. Er betont die Bedeutung der Analyse relationaler Beziehungen im Betrieb. Dazu schlägt Welskopp vor, die Arbeitsprozesse, die Gruppenstruktur der Beschäftigten, die Kommunikation während der Arbeit, die Faktoren Koordination, Anleitung und Kontrolle, die ökonomische Seite des Unternehmens sowie die formale und informelle Organisation des Betriebs zu analysieren, die er im Rahmen eines einheitlichen Interaktionszusammenhangs verortet. Zwar beschreibt Welskopp eine Machtasymmetrie im Betrieb, dennoch zeigt er die obengenannten Merkmale mikropolitisch umkämpfter Arenen auf, die von heftigen Kämpfen, Spielen, Strategien und Fronten durchzogen sind, und konstatiert, dass der Betrieb ein Ort ist, der durch die »Politikhaltigkeit bislang politikfrei geglaubte[r] Beziehungen« geprägt sei. Wenn es um konkrete Arbeitsvollzüge geht, dann verlaufen entscheidende Linien der Beschreibung anhand der Kriterien Qualifikation, Arbeitsautonomie und Gruppensolidarität im Arbeitsprozess, wobei ein materiell prägender Faktor die technische Organisation des Arbeitsvollzuges ist. Welskopp überprüft die Tragfähigkeit seines Analyserasters am Ende des Beitrags am Beispiel einer Fallstudie zum Hüttenwerker, für die er auch Dokumentarfilme auswertet, die er als Zeitzeugnisse betrachtet und nicht als diskursgenerierendes Artefakt.

Morten Reitmayer orientiert sein Analysemodell an zwei sich ergänzenden theoretischen Modellen: der bourdieuschen Feldanalyse und den Modellen der französischen Regulationsschule im Anschluss an Robert Boyer und Yves Sallard. Er verknüpft diese beiden Ansätze mit Fallstudien zu den staatsnahen Automobilkonzernen Volkswagen und Renault. Ziel dieser Darstellung ist die Entwicklung eines Zugangs zu einer methodisch erneuerten *Gewerkschaftsgeschichte als Unternehmensgeschichte*. »Feld« und »Strategie« sind zentrale Begriffe bei Pierre Bourdieu, obwohl die Ausformulierung einer allgemeinen Ökonomie der Felder bei ihm schließlich Desiderat blieb. Ein soziales Feld ist Bourdieu zufolge eine Struktur, innerhalb derer die Akteure ihre Position entsprechend der Verteilung der ökonomischen, sozialen und symbolischen Kapitalien finden. Auch Unternehmen können demzufolge als Felder gesehen werden, die durch die Auseinandersetzungen der in ihnen tätigen Gruppen

geprägt und von Machtmitteln, Interessen und Motiven abhängig sind. Der Feldanalyse zufolge geht es um die Analyse der relational begründeten Logik der Handlungen der Feldakteure. Die französische Regulationsschule bedient sich, jedoch ohne Verweis auf Bourdieu, eines ähnlichen Erklärungsmodells, das auf relationalen Vorannahmen beruht. Die Analyse der Profitstrategien der Unternehmen zeigt, dass die Akteure ihre Strategien handlungstheoretisch betrachtet nicht beliebig wählen können, sondern stattdessen in einen weiteren Handlungskontext eingebunden sind, innerhalb dessen die Machtauseinandersetzungen ebenso wie im Betrieb spielerisch ausgetragen werden. Die Einsätze und die Handlungen sind geprägt durch den Habitus der Akteure, getragen von ihrem jeweiligen Spiel-Sinn. Die Ausfechtung einer Unternehmensstrategie ist mithin Produkt des Spiel-Sinns aller Akteure.

Timo Luks plädiert dafür, den Betrieb auch begrifflich zu historisieren. Der Ausgangspunkt von einem idealtypischen Betriebsbegriff (etwa in der weberschen Definition) sei deshalb fragwürdig, weil er den idealtypisch verstandenen »Betrieb« damit enthistorisiere. Luks schlägt als methodisches Instrumentarium daher die Begriffs- und Diskursgeschichte in Ergänzung zu einer praxeologischen Lesart des Betriebs vor, denn damit lasse sich die Konstituierung von Akteurstypen und Handlungsräumen erfassen. Aus diesem Grund plädiert er für »eine diskursgeschichtliche Analyse historischer Problematisierungen des Industriebetriebs«. Damit wird der Praxisbegriff nicht verabschiedet, denn es waren vor allem betriebsnahe Sozialpolitiker, Sozialwissenschaftler, Produktionsingenieure und Gewerkschafter, die den »Betrieb« verhandelten. Diese Herangehensweise schließt die verschiedenen Verwendungsweisen des Betriebsbegriffs im Rahmen von unternehmerischem, politischem oder gewerkschaftlichem Handeln ein. Der Beitrag leistet damit eine diskursgeschichtliche Historisierung des Betriebsbegriffes vom ausgehenden 19. Jahrhundert, in dem der Begriff im Rahmen tayloristischer Modelle aufkam, umgreift eine zentrale Abgrenzungsphase der 1920er-Jahre, thematisiert das aufkommende Werks- und Betriebsgemeinschaftsdenken im Übergang zur NS-Zeit und innerhalb des Nationalsozialismus, wirft Schlaglichter auf das Betriebsdenken der Nachkriegszeit und behandelt die Erosionstendenzen des Betriebsdiskurses seit den 1960er-Jahren. Dabei folgt die Periodisierung, die Luks vorschlägt, eher einer pragmatischen Herangehensweise, als dass sie harte Zäsuren markiert. Der Übergang zwischen verschiedenen Betriebsbegriffen ist eher fluide.

3 Der Betrieb als politischer Ort und als Ort des Politischen

Die nachfolgenden Fallstudien nehmen den Betrieb als politischen Ort und als Ort des Politischen in den Blick, da er der Ausgangspunkt der politischen und gewerkschaftlichen (Selbst-)Organisation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer war. Die Beiträge werfen neues Licht auf die differenten politischen Betriebsgruppen, die mit und gegen die DGB-Gewerkschaften ihre Anhängerinnen und Anhänger für die

Betriebsratswahlen mobilisierten, auf handlungsleitende Wertorientierungen jenseits der vielbeschworenen These eines Wertewandels. Es werden die Betriebsratsarbeit im Hinblick auf die Entwicklungspotenziale der betrieblichen Mitbestimmung untersucht sowie die unterschiedlichen Stile der Austragung von Konflikten. Auch die Anlässe für Streiks, gar »wilde Streiks«, werden analysiert. Interessanterweise gruppieren sich gerade diese betrieblichen Fallstudien um die Zäsur von 1973/74, die in der Forschung als Strukturbruch gekennzeichnet wird.³⁵

Jörg Neuheiser untersucht mit einer Fallstudie zur betriebsratsoppositionellen Plakat-Gruppe die auch zeitgenössisch bemühte Erklärungsformel, das Aufkommen von gewerkschaftsoppositionellen Gruppen im Betrieb sei mit dem »Wertewandel« sowie einem Generationskonflikt in Verbindung zu bringen. Die Wertewandelforschung, die zeitgenössische und retrospektive Deutungen zur Erklärung bemühen, war nach Neuheisers Befund hoch normativ aufgeladen und interessegeleitet. Dies zeigt sich besonders hinsichtlich der zeitgenössischen Aussagen zu Semantiken der Arbeit und der Arbeitsmoral. In seiner Fallstudie kann Neuheiser zeigen, dass auch die neuen Gegeneliten vielmehr ein traditionelles denn ein alternatives, postmaterialistischen Werten verpflichtetes Arbeitsethos zeigten.

Dimitrij Owetschkin untersucht mit seiner Fallstudie über die Mitbestimmungspraxis bei Opel in Rüsselsheim die sozialen und politischen Handlungsfelder der gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Methodisch ist seine Untersuchung an das Modell der betrieblichen Sozialordnung in Anlehnung an Hermann Kotthoff und Thomas Haipeter angelehnt. Die Rahmenbedingungen in der Automobilindustrie sind in besonderem Maße für eine Analyse betrieblicher Sozialordnungen vielversprechend, da ein hoher Organisationsgrad für eine Verhandlungs- und Durchsetzungsmacht der Gewerkschaften steht, die nicht in allen Vergleichsbranchen gegeben ist. Der hohe Organisationsgrad prägt im besonderen Maße die industriellen Beziehungen. Zu beobachten ist, dass der fordistische Lohnkompromiss der Nachkriegszeit durch die Krisenentwicklungen seit den 1970er-Jahren herausgefordert wurde. Nicht zufällig traten Spannungen innerhalb der gewerkschaftlichen Organisation und zwischen der gewerkschaftlichen Organisation und konkurrierenden politischen Gruppen seit dieser Zeit auf. Der Beitrag untersucht die betriebsspezifische Bewältigung der Krise in den 1970er-Jah-

35 Es liegt mittlerweile uferlose Literatur zu den politischen Zäsuren des 20. Jahrhunderts vor. Hier sei nur auf die jüngste gewerkschaftsgeschichtliche Literatur, die den Strukturbruch der 1970er-Jahre diskutiert, hingewiesen: Knud Andresen/Ursula Bitzegeio/Jürgen Mittag (Hg.), »Nach dem Strukturbruch?«. Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) seit den 1970er-Jahren, Bonn 2011 sowie als Ausgangspunkt Anselm Doering-Manteuffel/Lutz Raphael, Nach dem Boom. Perspektiven auf die Zeitgeschichte seit 1970, 2. Aufl., Göttingen 2010. Geplant ist des Weiteren Johannes Platz/Meik Woyke (Hg.), Arbeitnehmerinteressen in Krisenzeiten, Bonn [i. Vorb.]; der Sammelband hat Studien zu Krisen und Krisensemantiken im diachronen Vergleich zum Gegenstand.

ren bei Opel in Rüsselsheim, die die etablierten Handlungsmuster des praktizierten Mitbestimmungsmodells herausforderte. Es werden die Unterschiede zum Daimler-Benz-Werk Untertürkheim oder zum Bochumer Opel-Werk analysiert, insbesondere hinsichtlich der Integration der oppositionellen Kräfte. Schließlich geht es um die Beziehungen zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung, Belegschaft sowie gewerkschaftlicher Organisation.

Felix Heinrichs Studie zum Pierburg-Streik, der in die Welle »wilder Streiks« 1973 fällt, analysiert mit dem bourdieuschen Ansatz das betriebliche Macht- und Handlungsfeld und stellt die Frage, ob die Selbstorganisation der Beschäftigten einen Kontrollverlust der Gewerkschaften bedeutete. In seinem Beitrag wird die Rolle unterschiedlicher Gruppen in der Belegschaft (der migrantischen Arbeiterinnen und Arbeiter, der migrantischen und deutschen Gruppen, die eine alternative Organisation zum Betriebsrat aufwiesen) besonders plastisch; auch das Agieren der unterschiedlichen betrieblichen Akteure von Betriebsrat und Geschäftsleitung wird rekonstruiert. Heinrichs kann zeigen, wie die Geschäftsleitung auf Ansprüche unternehmensverbandlicher Akteure reagierte – eine Ebene, die verdeutlicht, dass die betrieblichen Akteurinnen und Akteure in andere Netzwerke und andere Felder außerhalb des Unternehmens eingebunden waren, die das unternehmerische Feld mitbestimmen.

4 Der Betrieb als Ort der Transformation

Sowohl Werner Milert als auch Karolina Mikołajewska untersuchen den Betrieb als sozioökonomischen Ort mit seinen spezifischen betrieblichen Sozialordnungen und Akteurskonstellationen in Transformationsphasen, die den Alltag der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer prägten. Methodisch sind die Untersuchungen unterschiedlich gelagert. Während Milert die mikrohistorische Methode der Fallrekonstruktion anhand von Quellenbeständen im Siemens-Archiv und im Archiv der sozialen Demokratie der Friedrich-Ebert-Stiftung aus der Nachkriegszeit und den Aufbaujahren wählt, nutzt Mikołajewska Methoden der Oral History, um die jüngste Zeitgeschichte der Transformation von einem staatssozialistischen zu einem marktliberalen Handlungsrahmen zu beschreiben.

Werner Milert setzt sich in seinem Beitrag mit dem Wandel zwischen der Konstituierungsphase der betrieblichen Sozialbeziehungen nach 1945 und der Zeit nach der Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes 1952 bis zu den beginnenden 1960er-Jahren auseinander, in dem die Nachkriegsaushandlungen und -kompromisse durch die neue gesetzliche Lage hinfällig wurden und zum Teil neu ausgehandelt und erkämpft werden mussten. Der Beitrag sieht im Betriebsverfassungsgesetz entgegen der überkommenen historiografischen Interpretation eine deutliche Zäsur für die betrieblichen Sozialordnungen, da das Gesetz ein einschneidendes (sozial-)politisches Ereignis war, das die betrieblichen Sozialbeziehungen in vielen Unternehmen auf die

Probe stellte. Milert analysiert die unterschiedlichen Strategien auf unternehmerischer und gewerkschaftlicher Seite, indem er herausarbeitet, inwiefern die unternehmerische Seite an vergemeinschaftende Strategien der Zwischenkriegszeit anknüpfte und welche Gegenstrategien die Träger der betrieblichen Mitbestimmung wählten. Der Ausgangspunkt, so der Autor, sei für die unternehmerische Seite in Zeiten tarifpolitischer Schwäche der Gewerkschaften nicht ungünstig gewesen, während die Arbeitnehmer auf eine »Vergewerkschaftlichung« des Betriebs setzten. Der Beitrag untersucht, wie die beiden Seiten in den 1950er-Jahren in den Betrieben für alle Akteure ihre Rollen unter Auslegung des Betriebsverfassungsgesetzes und betrieblicher Vereinbarungen neu aushandelten, an deren Ende das Modell der Konfliktpartnerschaft als einer Spielart der Sozialpartnerschaft stand.

Karolina Mikołajewska untersucht die Privatisierung und Kapitalisierung des Süßwarenherstellers E. Wedel in Polen, der von PepsiCo übernommen wurde, deren Management in der Schokoladenproduktion noch wenig erfahren war. Die Fallstudie ist von besonderer Relevanz, weil E. Wedel das erste staatseigene Unternehmen war, dessen Anteile an einen ausländischen Investor verkauft wurden und weil es zu den zehn ersten polnischen Unternehmen zählt, die an die Börse gingen. Die Fallstudie gibt Einsicht in die Geschichte des polnischen Kapitalismus nach 1990, gliedert sich aber auch in Langzeitperspektiven biografischer Erinnerungen ein. Der mikrohistorischen Perspektive des Untersuchungsansatzes trägt Mikołajewska durch lebensgeschichtlich orientierte narrative Interviews mit Angehörigen unterschiedlicher Ebenen des Managements und mit Mitgliedern der Gewerkschaft *Solidarność* (Solidarität) Rechnung, die sie mittels qualitativer Ansätze der »grounded theory« und des sozialen Konstruktivismus auswertet. Mikołajewska zeigt auf, wie sich die Schocktherapie der Kapitalisierung auf die polnische Wirtschaft, die Unternehmen und das Arbeitsleben ausgewirkt hat, wie sie sich in den verschiedenen Organisationsebenen und in der Produktion niederschlug und nicht zuletzt, wie sie wahrgenommen wurde und erinnert wird. Das Ziel der Untersuchung besteht darin, biografische Narrative der Akteure zu untersuchen, um den Einfluss der Privatisierung und Kapitalisierung auf die professionellen Selbstdeutungen der Akteure in der Transformationsphase, aber auch auf ihre private Lebensführung zu ergründen.

5 Der Betrieb als kultur- und ideengeschichtlicher Ort

Im abschließenden Abschnitt sind Untersuchungen versammelt, die sich dem Betrieb als kultur- und ideengeschichtlichen Ort widmen und nach Ordnungsmustern, -denken, -begriffen und -vorstellungen fragen. In den vorliegenden Fallstudien wird Expertenhandeln im Zuge der »Verwissenschaftlichung des Sozialen« an einem Fallbeispiel eines wissenschaftlichen Diskurses, der eine betriebliche Praxisnähe aufwies, untersucht; es werden Ordnungsvorstellungen des Korporatismus analysiert,

die mittelbar auf betriebliche Ordnungsvorstellungen verwiesen und diese durch Gesetzesinitiativen und Vorschläge strukturierten. An konkreten Beispielen wird schließlich die diskursiv vermittelte Gestaltung der Arbeitsorganisation sowie das betriebliche Ordnungsdenken in der Weimarer Republik und im Nationalsozialismus analysiert.

Hannah Ahlheim analysiert den transatlantischen Expertendiskurs über Schlaf und Schichtarbeit. Ausgehend von einer wissenschaftsgeschichtlichen Rekonstruktion, die sich den verschiedenen Facetten des Schlafdiskurses befasst, geht es in der anschließenden betrieblichen Fallstudie konkret um die Frage, wie sich die Anwendung arbeitswissenschaftlichen Wissens auf die betriebliche Praxis im Arbeits- und Gesundheitsschutz auswirkte. Dieses Expertenwissen aktualisierte sich besonders im Rahmen des von gewerkschaftsnahen politischen Akteuren wie Bundesminister Hans Matthöfer angestoßenen Projekts der »Humanisierung des Arbeitslebens«. ³⁶ Das Fallbeispiel beleuchtet besonders deutlich die Pfadabhängigkeiten und Brüche, die mit der Entwicklung vom *Social Engineering* der Zwischenkriegszeit zur Etablierung von *Human Relations* mit dem Import der arbeitswissenschaftlichen und sozialpsychologischen Ansätze im Betrieb in den 1950ern bis zur *Humanisierung der Arbeit* verknüpft sind.

Christian Marx rekonstruiert – ohne expliziten Rückgriff auf ein diskursgeschichtliches Methodenarsenal, aber unter Berücksichtigung gesellschaftlicher und politischer Diskussionsprozesse – das Handeln von DGB-Gewerkschaften und Unternehmensverbänden als politischen Akteuren im Rahmen der Aushandlungsprozesse, die zur Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 führten. Das Gesetz von 1972 war für die Gewerkschaften ein wichtiger Reformschritt, weil insgesamt die soziale und personelle Mitbestimmung der Betriebsräte ausgedehnt werden konnte. Das Gesetz garantierte zudem in stärkerem Maße die Kooperation zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften und lieferte damit die Voraussetzung für Verbesserungen der gewerkschaftlichen Arbeit im Betrieb. So schrieb das Gesetz vor, dass arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse bei Arbeitsgestaltung, -abläufen und -umgebung zu berücksichtigen waren. Damit war zum Beispiel das 1974 angelaufene Forschungsprogramm zur »Humanisierung der Arbeit« in den betrieblichen Akteurskonstellationen einfacher umzusetzen. Die Analyse von Marx ist deshalb für den Betrieb als sozialen und politischen Ort so bedeutend, weil im Rahmen dieses weitreichenden Aushandlungsprozesses nicht nur Deutungswissen über das, was politisches und gewerkschaftliches Handeln im Betrieb bedeutet, ausgetauscht wurde, sondern vermittelt durch diesen

36 Vgl. Anne Seibring, Die Humanisierung des Arbeitslebens in den 1970er-Jahren: Forschungsstand und Forschungsperspektiven, in: Knud Andresen/Ursula Bitzegeio/Jürgen Mittag (Hg.), »Nach dem Strukturbruch?«. Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) seit den 1970er-Jahren, Bonn 2011, S. 107-126.

Prozess in ein die betriebliche Realität für die kommenden Jahrzehnte prägendes gesetzliches Rahmenwerk einschrieb.

Karsten Uhl widmet sich Untersuchungen des betrieblichen Ordnungsdenkens mittels einem an zwei Fallstudien orientierten Vergleich, die er in gendergeschichtlicher Perspektive interpretiert. Sein Ziel ist es, die Kontroll- und Autonomieregime in einem vorwiegend von einer männlichen Arbeiterschaft geprägten Werk der Deutzer Motorenwerke mit der auf die einer weibliche Belegschaft ausgerichteten Produktion bei der Schokoladenfabrik Stollwerck mittels eines Vergleichs zu untersuchen. Beide Unternehmen sind in Köln ansässig. Im männlich geprägten Betrieb wurden von Führungskräften bereits in der Zwischenkriegszeit Strategien der Subjektivierung der Produktion gewählt, indem die Produktionsorganisation der zunehmenden, wenngleich die hierarchisch abhängige Produktionskontrolle so genannten aus der Arbeiterschaft rekrutierten »Selbstkontrolleuren« unterworfen wurde. Das Kontrollregime in der weiblich geprägten Fabrik gewährte hingegen geringere Autonomiespielräume, insofern die Arbeiterinnen in der Produktion einem engmaschigen Netz räumlicher Produktionsorganisation unterworfen blieben. Die Kommunikation und die Autonomie der Arbeiterinnen wurden mittels der räumlichen Organisation der Fließfertigung eingeschränkt. Dies diente ebenso einem reibungslosen Ablauf der Produktion wie der Kontrolle als typisch weiblich imaginiertes Handlungsweisen.

Die vorgestellten Untersuchungen beleuchten den Betrieb als sozialen, politischen und kulturgeschichtlichen Ort unter Einbezug unternehmenshistorischer Ansätze. Der Methodenpluralismus gestattet dabei einen Blick auf den Betrieb, der für weitere Forschungen in der Gewerkschaftsgeschichte und der Geschichte der Arbeitsbeziehungen anregend sein könnte.

Postmaterialismus am laufenden Band? Mitbestimmung, Demokratie und die »Humanisierung der Arbeitswelt« in den Konflikten zwischen »plakat«-Gruppe und IG Metall bei Daimler-Benz in Untertürkheim

Im Oktober 1973 protestierten Heinrich Böll und Günter Wallraff gemeinsam mit etwa 35 anderen deutschen Schriftstellern und Künstlern in einem offenen Brief an den IG Metall-Vorsitzenden Eugen Loderer gegen das Vorgehen der Gewerkschaft gegen drei Betriebsräte aus dem Daimler-Benz Werk in Stuttgart-Untertürkheim.¹ Der Schweißer Willi Hoss, später bekannt geworden als Gründungsmitglied der Grünen und Bundestagsabgeordneter von 1983–85 sowie von 1987 bis 1990, der Maschinenschlosser Hermann Mühleisen und der Bandarbeiter Mario D’Andrea waren im Frühjahr 1972 bei den Betriebsratswahlen mit einer eigenen Liste gegen die Kandidaten der IG Metall angetreten, um auf die undemokratischen Strukturen innerhalb der Gewerkschaft und die mangelnde Beteiligung der Belegschaft bei der innergewerkschaftlichen Listenaufstellung aufmerksam zu machen. Mit ihrer zentralen Forderung nach umfassender Demokratisierung in Gewerkschaft, Betrieb und Gesellschaft hatten die drei offensichtlich den Nerv ihrer Kollegen getroffen: Spontan erreichte die Liste rund 27 % der Stimmen des damals mit etwa 28.000 Beschäftigten zweitgrößten Daimler-Benz Werks.² Zugleich zogen sie den Zorn der Gewerkschaftsfunktionäre auf sich, die auf die innergewerkschaftliche Opposition ausgesprochen empfindlich reagierten und die neu gewählten Betriebsräte umgehend aus der IG Metall ausschlossen oder mit mehrjährigen Funktionsverboten belegten. Aus Sicht der Schriftsteller ein entschieden falscher Schritt: Sie sahen die Gewerkschaftsführung im

1 Der Brief der Schriftsteller und die Antwort Eugen Loderers sind abgedr. i.: »plakat«, ohne Nummer, ohne Datum [November 1973].

2 Für ausführliche, allerdings bewusst parteinehmende Darstellungen vgl. Horst Sackstetter, Wahlbetrug und Neuwahlen bei Daimler-Benz, Untertürkheim, in: Otto Jacobi u. a. (Hg.), Arbeiterinteressen gegen Sozialpartnerschaft. Kritisches Gewerkschaftsjahrbuch 1978/79, Berlin 1979, S. 96-107; Peter Grohmann/Horst Sackstetter (Hg.), plakat. 10 Jahre Betriebsarbeit bei Daimler-Benz, Berlin 1979, und »plakat«-Gruppe/Helmuth Bauer, Daimler-Benz von Innen, in: Hamburger Stiftung für Sozialgeschichte des 20. Jahrhunderts/Angelika Ebbinghaus (Hg.), Das Daimler-Benz-Buch. Ein Rüstungskonzern im »Tausendjährigen Reich«, Nördlingen 1987, S. 594-689. Im Werk Untertürkheim waren zu Beginn der 1970er-Jahre rund 22.000 Arbeiter beschäftigt; hinzu kamen rund 6.000 Angestellte in der mit dem Werk verbundenen Konzernzentrale.

Gegensatz zu einem »Wunsch nach Demokratisierung unserer Gesellschaft«, der »in allen Bereichen ständig stärker« werde und auch die Gewerkschaften erfassen müsse. Die »Möglichkeit kritischer Haltung« sollte auch innerhalb der eigenen Organisationen gegeben sein, sonst drohten die Gewerkschaften ihre Stellung als »wesentlichen Garanten des demokratischen Fortschritts in der BRD« zu verlieren.³ Fast zeitgleich mit den ersten Meldungen über den »Ölpreisschock« im Herbst 1973 und mitten in der Hochphase der sozial-liberalen Reformpolitik schienen Gewerkschaftspositionen und Demokratisierung bei linken Intellektuellen plötzlich einen scharfen Gegensatz zu bilden. Hatten die Gewerkschaften also schon Ende 1973 den Anschluss an den »linken Zeitgeist« verloren?

Der Konflikt zwischen der örtlichen IG Metall und der bald darauf nach dem Namen der von ihr verteilten Betriebszeitung als »plakat«-Gruppe bekannt gewordenen Gewerkschaftsopposition bei Daimler-Benz ist ein frühes Beispiel für das schwierige Verhältnis zwischen traditionellen Gewerkschaften und Gruppen aus der Neuen Linken beziehungsweise den Neuen Sozialen Bewegungen der 1970er-Jahre. In der folgenden Analyse der Auseinandersetzungen soll gezeigt werden, dass betriebliche Fallstudien wie die aus dem Werk in Untertürkheim dazu beitragen können, sehr viel differenzierter auf die Entwicklung der Gewerkschaften und ihre Reaktion auf neue Herausforderungen seit etwa 1970 zu schauen, als das bisher üblich ist. Der Artikel wird zunächst knapp die Linien skizzieren, entlang derer der Weg der Gewerkschaften »in die politische Defensive« meist beschrieben wird, und in diesem Zusammenhang insbesondere auf die Rolle des Wertewandels als Erklärungsfaktor eingehen. Im zweiten Schritt wird anhand der Auseinandersetzungen im Daimler-Benz-Werk argumentiert, dass die klassische Beschreibung von schwerfälligen traditionellen Gewerkschaften, die zwischen der industriekritisch-postmaterialistischen Herausforderung von links und dem gleichzeitig augenscheinlich werdenden Strukturwandel mit seinen negativen wirtschaftlichen Folgen dauerhaft in die Krise geraten, zu kurz greift. Vielmehr zeigen die betrieblichen Auseinandersetzungen wechselnde Versuche sowohl von »plakat« als auch von IG-Metall-Vertretern, über unterschiedliche Deutungen der Leitbegriffe »Demokratie«, »Mitbestimmung« und »Humanisierung« eine Belegschaft zu mobilisieren, deren Vorstellungen von Arbeit, Betrieb und sozialer Gerechtigkeit sich langsamer wandelten, als die Betriebsratsakteure beider Seiten vermuteten.

3 Vgl. plakat, ohne Nummer, ohne Datum [November 1973].

1 Klassische Forschungsperspektiven auf die Gewerkschaftsgeschichte seit den 1970er-Jahren und die problematische Rolle des »Wertewandels« als Erklärungsfaktor

Der Blick auf die Geschichte der Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland seit den 1970er-Jahren wird üblicherweise von zwei Momenten bestimmt: Um 1970 herum erkennen Historiker im Umfeld der »68er-Proteste« und der Entstehung der sozial-liberalen Koalition auf Bundesebene so etwas wie einen »Indian summer« der westdeutschen Gewerkschaftsbewegung im ausgehenden Industriezeitalter. Zum ersten Mal seit der Gründung der Republik sahen sich die DGB-Gewerkschaften in einem engen Bündnis mit der Bundesregierung und partizipierten in breiter Front an der linken Aufbruchstimmung dieser Jahre. Lang gehegte Vorstellungen einer anderen Wirtschafts- und Sozialpolitik schienen in greifbarer Nähe, eine soziale »Umgründung« der Bundesrepublik und ein Ausbau der Demokratie gerade auch in Fragen der betrieblichen Mitbestimmung galten jetzt als reale Optionen der unmittelbaren Zukunft.⁴ Innerhalb der Betriebe machten sich die aufgestauten Erwartungen »von unten« Luft: Wellen von »wilden Streiks«, etwa die so genannten Septemberstreiks des Jahres 1969 und eine Reihe weiterer nicht-gewerkschaftlich organisierter Arbeitsniederlegungen bis in die Mitte der 1970er-Jahre zeigten kämpferische Belegschaften an, die die traditionellen Gewerkschaftsorganisationen zwar einerseits zu unterlaufen drohten, sich andererseits aber relativ schnell mit einer neuen aggressiveren Tarifpolitik in die etablierten Strukturen einbinden ließen.⁵ Zwischen 1968 und 1974 stiegen sowohl die Mitgliederzahlen der DGB-Gewerkschaften als auch der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei den Beschäftigten insgesamt stark an, hohe Tarifabschlüsse zu Beginn der 1970er-Jahre dokumentierten die verbesserte Stellung der Gewerk-

4 Vgl. Klaus Lompe, Gewerkschaftliche Politik in der Phase gesellschaftlicher Reformen und der außenpolitischen Neuorientierung der Bundesrepublik 1969 bis 1974, in: Hans-Otto Hemmer/Kurt Thomas Schmitz (Hg.), Geschichte der Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland. Von den Anfängen bis heute, Köln 1990, S. 281-338; Michael Schneider, Kleine Geschichte der Gewerkschaften. Ihre Entwicklung in Deutschland von den Anfängen bis heute, Bonn 2000, insb. Kap. XII, S. 328-362; Klaus Schönhoven, Geschichte der deutschen Gewerkschaften: Phasen und Probleme, in: Wolfgang Schroeder/Bernhard Weßels (Hg.), Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch, Wiesbaden 2003, S. 40-64; Klaus Kempfer, Gefolgschaft, Kooperation und Dissens. Die Gewerkschaften in der sozialliberalen Ära 1969-1982, in: Oliver von Mengersen/Matthias Frese/Klaus Kempfer u. a. (Hg.), Personen. Soziale Bewegungen. Parteien. Beiträge zur Neuesten Geschichte. Festschrift für Hartmut Soell, Heidelberg 2004, S. 281-298.

5 Vgl. Michael Kittner, Arbeitskampf. Geschichte, Recht, Gegenwart, München 2005, insb. S. 682 ff.; Peter Birke, Wilde Streiks im Wirtschaftswunder. Arbeitskämpfe, Gewerkschaften und soziale Bewegungen in der Bundesrepublik und in Dänemark, Frankfurt a. M./New York 2007; Udo Achten, Flächentarifvertrag & betriebsnahe Tarifpolitik. Vom Anfang der Bundesrepublik bis in die 1990er Jahre, Hamburg 2007, insb. S. 71 ff.

schaften gegenüber den Arbeitgebern und die Bonner Gesetzgebung, vom neuen Betriebsverfassungsgesetz von 1972 über die Rentenreform bis hin zur Bildungs- und Gesundheitspolitik, schien deutlich gewerkschaftlichen Positionen zu folgen.⁶

Spätestens die langwierigen Auseinandersetzungen um das neue Mitbestimmungsgesetz von 1976 zeigten dann aber das Ende einer kurzen euphorischen Phase und einen fundamentalen »Strukturbruch« auch innerhalb der Gewerkschaften an. Das lag nicht nur daran, dass man die zentrale Forderung nach einer Ausweitung der paritätischen Mitbestimmung nach Vorbild der Montanindustrie letztlich nicht hatte durchsetzen können. Grundsätzlicher wogen die Neuausrichtung der Politik der Bundesregierung nach den wirtschaftlichen Krisen der Jahre 1973 und 1974, die aufkommende neue Massenarbeitslosigkeit und die allgemeine Wahrnehmung, dass angesichts der zunehmend schwierigen konjunkturellen Lage auf Dauer nur noch kleine Verteilungs- und sozialpolitische Handlungsspielräume bestanden.⁷ Als noch schwerwiegender gilt, dass die immer noch stark von Industriearbeitern geprägten Gewerkschaften angesichts vom Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft und der zunehmenden Rationalisierungsmöglichkeiten innerhalb der klassischen produzierenden Industrien den Anschluss an die wirtschaftliche Dynamik zu verlieren drohten.⁸ Rückständig und defensiv erschienen die Gewerkschaften zudem in ihrer Auseinandersetzung mit der Neuen Linken und den Neuen Sozialen Bewegungen, deren gerade junge Menschen stark mobilisierenden Themen – Umweltschutz und Ablehnung der Atomenergie, Kritik an Wohlstandsgesellschaft und industrieller Wachstumspolitik, aber auch die Forderung nach einem neuen demokratischen Politikstil – mit klassischen gewerkschaftlichen Positionen nur schwer in Einklang zu bringen waren.⁹

Diese Erzählung vom Weg der Gewerkschaften in die politische Defensive ist eingebettet in eine verbreitete Gesamtdarstellung der bundesrepublikanischen 1970er-Jahre, die den wirtschaftlichen Strukturbruch um 1973/74 mit einem sehr weit reichenden Mentalitätswandel verbindet.¹⁰ Schon die Zeitgenossen brachten ihn auf den

6 Vgl. zu den Organisationszahlen Schneider, *Kleine Geschichte*, 2000, hier: S. 356-362. Zum Verhältnis der SPD-geführten Bundesregierung zu den Gewerkschaften vgl. Bernd Faulenbach, *Das sozialdemokratische Jahrzehnt. Von der Reform euphorie zur Neuen Unübersichtlichkeit. Die SPD 1969–1982*, Bonn 2011, insb. S. 321-328.

7 Vgl. Faulenbach, *Das sozialdemokratische Jahrzehnt*, 2011, insb. Kap. XI; dort findet sich auch ein Überblick über die generelle Diskussion über den »Strukturbruch« und die Deutung der Jahre 1973/74 als »Epochenwende«.

8 Vgl. die in Anm. 4 zitierten Studien; daneben Klaus Schönhoven, *Die deutschen Gewerkschaften*, Frankfurt a. M. 1986, insb. S. 232-250; Klaus von Beyme, *Gewerkschaftliche Politik in der Wirtschaftskrise I – 1973 bis 1978*, in: Hemmer/Schmitz (Hg.), 1990, S. 339-374, sowie Walther Müller-Jentsch, *Gewerkschaftliche Politik in der Wirtschaftskrise II – 1978/79 bis 1982/83*, in: ebd., S. 375-412.

9 Vgl. insb. Wolfgang Schroeder, *Gewerkschaften als soziale Bewegung – soziale Bewegung in den Gewerkschaften in den Siebzigerjahren*, in: AfS 44 (2004), S. 243-256.

10 Für Darstellungen der Geschichte der Bundesrepublik, die den Wertewandel in den 1970er-Jahren als zentrales Moment betrachten, vgl. etwa Hans-Ulrich Wehler, *Deutsche Gesellschaftsge-*

Begriff des »Wertewandels«. So beschrieb Ronald Inglehart eine »stille Revolution« innerhalb der Wertvorstellungen in der westlichen Welt: Mit dem Generationsbruch um 1970 sei, so seine breit rezipierte These, eine Verschiebung von traditionellen »materiellen Werten«, die auf soziale Stabilität und wirtschaftliches Wachstum zielten, zu so genannten »postmateriellen Werten« einhergegangen, die sich in Zielen wie Mitspracherechte in Politik und Gesellschaft, dem Schutz der freien Meinungsäußerung oder dem Streben nach einer humanen Gesellschaft, in der Ideen mehr zählten als Geld, niederschlug.¹¹ Mit Blick auf Westdeutschland brachte Helmut Klages den Prozess auf den Begriff eines Wandels von »Pflicht- und Akzeptanzwerten« (dazu gehören etwa Disziplin, Gehorsam, Leistung, Ordnung, Pflichterfüllung) hin zu »Selbstentfaltungswerten« (diese umfassen zum Beispiel Emanzipation von Autoritäten, Gleichbehandlung, Gleichheit, Demokratie, Partizipation) und datierte ihn auf eine »Schubphase« von etwa 1965 bis 1975.¹² Kaum eine Darstellung der jüngeren Gewerkschaftsgeschichte kommt heute ohne einen Hinweis auf den in dieser Form gefassten Wertewandel aus, wenn es darum geht, die besonderen Schwierigkeiten der Gewerkschaften seit Mitte der 1970er-Jahre zu skizzieren: Gerade die schwerfällige Reaktion auf die industriekritisch-postmaterialistische Herausforderung habe die westdeutschen Organisationen lange Zeit besonders rückwärtsgewandt und strukturkonservativ erscheinen lassen und zur Abwendung vor allem jüngerer Arbeitnehmer von den klassischen Gewerkschaften beigetragen.¹³

schichte, Bd. 5, Bundesrepublik und DDR, 1949–1990, München 2008, S. 291 f.; Eckart Conze, Die Suche nach Sicherheit. Eine Geschichte der Bundesrepublik Deutschland von 1949 bis in die Gegenwart, München 2009, S. 554–560; Edgar Wolfrum, Die glückliche Demokratie. Geschichte der Bundesrepublik Deutschland von ihren Anfängen bis zur Gegenwart, Stuttgart 2006, S. 253–260 und Manfred Görtemaker, Geschichte der Bundesrepublik Deutschland. Von der Gründung bis zur Gegenwart, München 1999, S. 620 f.

- 11 Vgl. Ronald Inglehart, The silent revolution in Europe. Intergenerational change in post-industrial societies, in: *American Political Science Review* 65 (1971), S. 991–1017; ders., *The silent revolution. Changing values and political styles among western publics*, Princeton, NJ 1977.
- 12 Vgl. insb. Helmut Klages, *Wertorientierungen im Wandel. Rückblick, Gegenwartsanalyse, Prognosen*, Frankfurt a. M. 1984. Für einen Überblick über die Entwicklung der Wertewandelsforschung insgesamt vgl. Karl-Heinz Hillmann, *Zur Wertewandelsforschung. Einführung, Überblick und Ausblick*, in: Georg W. Oesterdiekhoff/Norbert Jegelka (Hg.), *Werte und Wertewandel in westlichen Gesellschaften. Resultate und Perspektiven der Sozialwissenschaften*, Opladen 2001, S. 15–39, und Helmut Thome, *Wertewandel in Europa aus der Sicht der empirischen Sozialforschung*, in: Hans Joas/Klaus Wiegandt (Hg.), *Die kulturellen Werte Europas*, Frankfurt a. M. 2005, S. 386–443.
- 13 Explizite Hinweise auf den Wertewandel und das Vordringen postmaterialistischer Wertvorstellungen seit den 1970er-Jahren finden sich etwa bei Hans-Otto Hemmer/Werner Milert/Kurt Thomas Schmitz, *Gewerkschaftliche Politik unter der konservativ-liberalen Regierung seit 1982*, in: Hemmer/Schmitz (Hg.), 1990, S. 413–458, hier: S. 418 f.; Schönhoven, *Geschichte der deutschen Gewerkschaften*, 1986, S. 57; Schneider, *Kleine Geschichte*, 2000, S. 367; Schroeder, *Gewerkschaften als soziale Bewegung*, in: *AfS* 44 (2004), S. 249.

Wenig beachtet wird dabei, wie sehr die sozialwissenschaftliche Umfrageforschung, auf deren Ergebnissen die Vorstellung vom Wertewandel beruht, in die Netzwerke der politischen Organisationen in der Bundesrepublik eingebunden war: In vielerlei Hinsicht waren gerade in Westdeutschland die beteiligten Wissenschaftler alles andere als unvoreingenommene Beobachter, sondern aktive und interessierte Teilnehmer am politischen Geschehen. Insbesondere mit Blick auf den Wertewandel lässt sich ein ausgesprochen intensives Wechselspiel zwischen Parteien, Verbänden und interessierten Institutionen wie etwa Ministerien oder der Europäischen Kommission auf der einen, kommerziellen Meinungsforschungsinstituten und Forschungseinrichtungen der empirischen Sozialwissenschaft auf der anderen Seite beobachten. Die Zusammenarbeit ging nicht nur weit über ein interessegeleitetes Auftraggeber-Auftragnehmer-Verhältnis hinaus, sondern schloss auch die detaillierte Einflussnahme von politisch-gesellschaftlichen Auftraggebern auf die Konzeption von Befragungsstrategien sowie die gezielte Absprache von Deutungsmustern, zentralen Begriffen und Publikationsstrategien ein. Selbst wenn man die wissenschaftliche Qualität der eigentlichen Befragungen selber vor diesem Hintergrund nicht infrage stellen will, lässt sich kaum bezweifeln, dass sozialwissenschaftliche Umfrageergebnisse zum Wertewandel zumindest ein breites Bedürfnis nach Antworten auf Fragen zu aus Sicht der Akteure schon vor den Untersuchungen wahrgenommenen Einstellungsveränderungen reflektierten.¹⁴ Die Umfrageforschung führte daher in den 1970er-Jahren nicht zu einem besseren Verständnis der Prozesse, die sie beschreiben sollte, sondern war ein Teil davon und täuschte nicht selten einen Wandel vor, der in dieser Form nicht stattgefunden hatte.¹⁵

Vor diesem Hintergrund ist es nicht erstaunlich, dass auch die wissenschaftliche Diskussion um den Wertewandel in der Bundesrepublik in einem hohen Maße politisiert wurde: Bekannterweise charakterisierte insbesondere Elisabeth Noelle-Neumann die Einstellungsveränderung höchst öffentlichkeitswirksam als bedrohlichen

14 Vgl. Jörg Neuheiser, Vom bürgerlichen Arbeitsethos zum postmaterialistischen Arbeiten? Arbeit und Nicht-Arbeit in gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Debatten um den Wertewandel seit den siebziger Jahren, in: Jörn Leonhard/Willibald Steinmetz (Hg.), *Semantiken von Arbeit im internationalen Vergleich*, erscheint Köln 2015. Vgl. auch Anja Kruke, *Demoskopie in der Bundesrepublik Deutschland. Meinungsforschung, Parteien und Medien 1949–1990*, Düsseldorf 2007, und dies., *Der Kampf um die politische Deutungshoheit. Meinungsforschung als Instrument von Parteien und Medien in den Siebzigerjahren*, in: *Archiv für Sozialgeschichte [AfS]* 44 (2004) S. 293–326.

15 Vgl. zur Kritik an der Wertewandelforschung und der Übernahme ihrer Ergebnisse durch Zeit-historiker Rüdiger Graf/Kim Christian Priemel, *Zeitgeschichte in der Welt der Sozialwissenschaften. Legitimität und Originalität einer Disziplin*, in: *Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte [VfZG]* 59 (2011), S. 479–508; Benjamin Ziemann, *Sozialgeschichte und empirische Sozialforschung. Überlegungen zum Kontext und zum Ende einer Romanze*, in: Barbara Lüthi/Pascal Maeder/Thomas Mergel (Hg.), *Wozu noch Sozialgeschichte? Eine Disziplin im Umbruch. Festschrift für Josef Mooser*, Göttingen 2012, S. 131–149.

Verfall und betonte insbesondere einen dramatischen Niedergang des »bürgerlichen Arbeitsethos«. ¹⁶ Dagegen interpretierten Sozialdemokraten und Arbeitnehmervertreter den Wertewandel als positive Erneuerung. Gerade gewerkschaftliche Akteure konnten den Mentalitätswandel geradezu euphorisch begrüßen und etwa das neue Verständnis von Arbeit und Freizeit als spezifisches Kennzeichen einer »spätkapitalistischen Industriegesellschaft« verstehen, auf das eine gezielte Anpassung der eigenen Programmatik an die gewandelten gesellschaftlichen Leitbilder erfolgen musste, um die Attraktivität der Gewerkschaften zu sichern. ¹⁷ Einig waren sich alle Akteure nur in einem: Am »wissenschaftlich« belegten grundsätzlichen Wandel der Werte konnte es keinen Zweifel geben. Die Wahrnehmung einer fundamentalen Mentalitätsveränderung war auf allen Ebenen handlungsleitend. Was aber, wenn der Wandel zumindest in bestimmten Bereichen gar nicht so umfassend war?

2 Postmaterialistische Semantiken von Arbeit und Wertvorstellungen im Betrieb: Das Fallbeispiel Daimler-Benz in Untertürkheim

Die Frage nach dem Verhältnis von allgegenwärtiger Wahrnehmung eines tiefgreifenden Wertewandels und tatsächlichen Veränderungen in den Einstellungen zur Arbeit führt zurück nach Untertürkheim und zum Konflikt zwischen der örtlichen IG Metall und der »plakat«-Gruppe im Stammwerk der Daimler-Benz AG. Inwiefern lassen sich die innerbetrieblichen Konflikte bei Daimler und das Auftreten einer gewerkschaftsoppositionellen Gruppe als Ausdruck eines tiefgreifenden Strukturbruchs sehen, mit dem ein grundlegender Wertewandel einherging? Welche Rolle spielte die Wahrnehmung entsprechender Veränderungen bei den handelnden Akteuren?

Dazu ist zunächst ein Blick auf die Entstehung der »plakat«-Gruppe notwendig. Die eingangs geschilderten Auseinandersetzungen im Umfeld der Betriebsratswahlen von 1972 waren nur der vorläufige Höhepunkt eines Konflikts, der eigentlich bereits Mitte der 1960er-Jahre begonnen hatte. Damals entstand im Werk eine kommunistische Betriebsgruppe, die zunächst versuchte, Positionen der illegalen KPD, später der 1968

16 Vgl. Elisabeth Noelle-Neumann, Werden wir alle Proletarier?, in: Die Zeit, 13.6.1975; dies., Werden wir alle Proletarier? Wertewandel in unserer Gesellschaft, Zürich 1978.

17 Winfried Süß/Dietmar Süß, Zeitgeschichte der Arbeit: Beobachtungen und Perspektiven, in: Knud Andresen/Ursula Bitzegeio/Jürgen Mittag (Hg.), »Nach dem Strukturbruch?«. Kontinuität und Wandel von Arbeitswelt(en) seit den 1970er-Jahren, Bonn 2011, S. 345-368, insb. S. 351-354, geben Hinweise auf eine Einbindung des Wertewandels in gewerkschaftsnahe Argumentationen. Vgl. daneben Wolfgang Sofsky, Vom Wert der Arbeit, in: Frankfurter Hefte 36 (1981), 16, S. 29-36; Mario Helfert, Wertewandel, Arbeit, technischer Fortschritt, Wachstum, Köln 1986. Ausführlich zur Entwicklung einer sozialdemokratisch-gewerkschaftlichen Deutung des Wertewandels Neuheiser, Vom bürgerlichen Arbeitsethos, in: Leonhard/Steinmetz (Hg.), 2015.

neugegründeten DKP unter der Belegschaft und innerhalb der IG Metall zu verbreiten. Im Umfeld der 1968er-Proteste in Stuttgart veränderte sich die Gruppe jedoch schnell. Es kam zum Bruch mit dem orthodoxen Parteikommunismus, gleichzeitig entwickelte sich zum einen eine große Nähe zu studentischen Kreisen im Stuttgarter Raum, zum anderen das Selbstverständnis, Teil der außerparlamentarischen Opposition zu sein.¹⁸ Ab 1969 gab man zunächst gemeinsam mit Studenten eine Betriebszeitung unter dem Namen »plakat« heraus, die unregelmäßig im Untertürkheimer Werk verteilt wurde und in der die zentralen Themen der Gruppe propagiert wurden. Das waren insbesondere die Leistungsverdichtung und der steigende Druck im Betrieb infolge von Rationalisierungsmaßnahmen, die aus Sicht von »plakat« zu zögerliche, sozialpartnerschaftliche Haltung der IG Metall im Werk sowie die mangelnde innere Demokratie der Gewerkschaft.¹⁹ Daneben versuchten die Mitglieder aber auch, Themen der protestierenden Studenten zu vermitteln, etwa Fragen der inneren Demokratie und des Vietnamkriegs anzusprechen. Keines der Themen wurde abstrakt verhandelt: Die Gruppe agierte mit einer eher antikollektiv-individuellen Vorstellung von direkter Partizipation, die stets vom einzelnen Arbeiter in seiner Kolonne beziehungsweise an seinem Band her dachte, und verband diese Perspektive mit scharfer Kritik an einer immer unmenschlicheren Organisation der industriellen Betriebsabläufe. Ihre Suche nach einer anderen Form des Fortschritts und grundlegend neuen Wegen des Arbeitens führte sie dabei im Laufe der 1970er-Jahre auch zu anderen Fragen: Ökologie, Rüstungsproduktion oder die Ausbeutung der Dritten Welt wurden für die Mitglieder am Ende des Jahrzehnts zunehmend wichtiger. Die Auseinandersetzungen mit der IG Metall gingen unterdessen bis 1990 weiter: Regelmäßig erzielte die Gruppe bei Betriebsratswahlen zwischen 20 % und 30 % der abgegebenen Stimmen, bevor 1990 nach längeren Verhandlungen die Wiedereingliederung in die Gewerkschaft erfolgte.²⁰

Auf den ersten Blick scheinen die Erfolge der »plakat-Gruppe« ein klares Zeichen für eine zunehmende Verbreitung postmaterialistischer Vorstellungen von Arbeit selbst innerhalb der klassischen Industriearbeiterschaft zu sein und im engeren Sinne die »Ankunft des Wertewandels« bei Daimler-Benz zu symbolisieren. Allerdings standen sich linke Opposition und traditionelle Gewerkschaft dabei nicht völlig entgegengesetzt gegenüber: Demokratisierung, Mitbestimmung und der Kampf für eine humane

18 Vgl. zur Entstehung der »plakat«-Gruppe insb. Grohmann/Sackstetter, *plakat*, 1979, und Willi Hoss, *Komm ins Offene, Freund. Autobiographie*, Hg. von Peter Kämmerer, Münster i. Westf. 2004.

19 »plakat« erschien zunächst unregelmäßig etwa vier Mal im Jahr mit jeweils zwei bis vier großformatigen Seiten; neben der Zeitung gab die Gruppe unregelmäßig Flugschriften und Flugblätter heraus. Die Darstellung hier und im Folgenden beruht auf einer Durchsicht aller erhaltenen Ausgaben von 1969 bis 1990 und bezieht sich zunächst vor allem auf die Ausgaben der 1970er-Jahre.

20 Vgl. für die 1980er-Jahre »plakat«-Gruppe/Helmuth Bauer, *Daimler-Benz von Innen* in: Hamburger Stiftung für Sozialgeschichte des 20. Jahrhunderts/Angelika Ebbinghaus (Hg.), 1987; Rainer Fattmann, *125 Jahre Arbeit und Leben in den Werken von Daimler und Benz. Die Geschichte der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretung*, Ludwigsburg 2011, insb. S. 165-169.

Gestaltung von Arbeit waren spätestens seit Anfang der 1970er-Jahre auch wichtige Themen der IG Metall. Gerade das Werk in Untertürkheim spielte – wiederum Mitte Oktober 1973 – eine entscheidende Rolle in einem der bekannteren Arbeitskämpfe der Bundesrepublik, in der die streikenden Metaller unter Führung von Franz Steinkühler, damals baden-württembergischer Bezirksleiter der IG Metall, im Tarifbezirk Nordbaden-Württemberg nicht vordringlich Lohnerhöhungen forderten, sondern bessere Arbeitsbedingungen.²¹ Das Ergebnis war der so genannte Lohnrahmentarifvertrag II, der die bekannte »Steinkühler-Pause« schuf und umfangreiche Bestimmungen zur Begrenzung von Rationalisierungsmaßnahmen beziehungsweise zur notwendigen Beteiligung des Betriebsrats bei Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen umfasste.²²

Fragen der »Humanisierung der Arbeitswelt«, wie sie Bundeskanzler Willy Brandt schon 1969 in seiner Regierungserklärung gefordert hatte, rückten in der Folge in den Mittelpunkt der Auseinandersetzungen zwischen Arbeitnehmern und Geschäftsführung bei Daimler.²³ Dabei ging es zum Teil um eher banale erscheinende Aspekte wie die Qualität des Waschwassers für die Arbeiter, die Bereitstellung von genügend Parkraum für die Belegschaft oder die sommerliche Hitzeentwicklung in schlecht belüfteten Werkshallen, bei denen sich das Unternehmen durchaus kompromissbereit zeigte.²⁴ Schon 1972 hatte die Konzernleitung einen hochrangig besetzten »Arbeitskreis Gestaltung der menschlichen Arbeit« ins Leben gerufen, der einerseits eine Reaktion auf die von der Bundesregierung angestoßene Humanisierungsdiskussion darstellte, andererseits daran interessiert war, durch die Umgestaltung von Arbeitsprozessen Produktivitätsgewinne zu erzielen und den Krankenstand in der Belegschaft zu reduzieren. Vor allem nach Abschluss des Lohnrahmentarifvertrags II spielte der Arbeitskreis dann eine wichtige Rolle bei den Streitigkeiten um die be-

21 Vgl. Schneider, *Kleine Geschichte*, 2000, S. 354; Lompe, *Gewerkschaftliche Politik*, in: Hemmer/Schmitz (Hg.), 1990, S. 325. Zum Hintergrund des Streiks und zur Öffnung der IG Metall für Fragen der humanen Gestaltung von Arbeitsplätzen vgl. Franz Steinkühler, *Kommentar zum neuartigen Charakter des Arbeitskampfes 1973*, in: *Der Gewerkschafter* 11 (1973), S. 419 ff.

22 Vgl. Helmut Schauer/Hartmut Dabrowski/Uwe Neumann u. a., *Tarifvertrag zur Verbesserung industrieller Arbeitsbedingungen. Arbeitspolitik am Beispiel des Lohnrahmentarifvertrags II*, Frankfurt a. M./New York 1984.

23 Zum Begriff der »Humanisierung« vgl. Anne Seibring, *Die Humanisierung des Arbeitslebens in den 1970er-Jahren: Forschungsstand und Forschungsperspektiven*, in: Knud Andresen/Ursula Bitzegeio/Jürgen Mittag (Hg.), *»Nach dem Strukturbruch?«. Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) seit den 1970er-Jahren*, Bonn 2011, S. 107-126.

24 Vgl. für entsprechende Forderungen der »plakat«-Gruppe den Artikel »Kleiner Erfolg für plakat«, in: *plakat*, 15.5.1973 und den Leserbrief »Eine Schweinerei«, in: *plakat*, 20.6.1973; für Bemühungen der IG Metall in ähnlichen Fragen vgl. das Schreiben von Otto Gotschlich (IG Metall Verwaltungsstelle Stuttgart) an Dr. Hirschbrunn (Kaufmännische Werksleitung der Daimler Benz AG), 21.6.1979, Archiv der sozialen Demokratie [AdsD] 5/IGMC000472 (Akten der IG Metall Verwaltungsstelle Stuttgart, Unterlagen Betriebsrat Daimler-Benz AG).

triebliche Umsetzung der neuen Tarifbedingungen.²⁵ Grundsätzlich galt bei Daimler: Während unmittelbare Fragen des Arbeitsschutzes zwischen Geschäftsführung und Belegschaftsvertretern eher unstrittig waren, führten weitreichendere Rationalisierungsmaßnahmen wie die Einführung von neuen computergestützten Verfahren zur Arbeitsplatzbewertung oder strukturelle Veränderungen in der Fließbandarbeit, aber auch die gewerkschaftliche Forderung nach einer Ersetzung monotoner Betriebsabläufe durch abwechslungsreichere Gruppenarbeit zu langwierigen Auseinandersetzungen bis hin zu arbeitsgerichtlichen Verfahren.²⁶

Das Auftreten der »plakat«-Mitglieder und der IG-Metall-Vertreter im Betrieb unterschied sich in diesen Konflikten eher im Ton als in der grundsätzlichen Haltung beziehungsweise den erhobenen Forderungen: Zwar präsentierte sich »plakat« stets radikaler und kritisierte regelmäßig die mangelnde kämpferische Grundhaltung der »Etablierten«, agierte aber letztlich mit gleicher Stoßrichtung. Bis in die frühen 1980er-Jahre lassen sich inhaltliche Differenzen am ehesten darin erkennen, dass die »plakat«-Gruppe ihre Kritik an Umstrukturierungs- und Rationalisierungsmaßnahmen im Betrieb stärker in eine industriekritische Perspektive einband und die Entmenschlichung der Arbeit in der modernen Gesellschaft als zentrales Motiv herausstellte.²⁷ Entsprechende Aspekte finden sich beispielsweise aber auch in den Stellungnahmen und Schriften der IG-Metall-Funktionäre zur Einführung neuer Arbeitsbewertungssysteme oder zur Umstrukturierung von Produktionsbereichen wie dem Motorenprüffeld.²⁸ Viel stärker als inhaltliche Differenzen prägte ein gegenseitiges Misstrauen die Auseinandersetzungen zwischen beiden Gruppen, das sich aus dem Streit um das Verfahren bei der Listenaufstellung für die Wahl der Vertrauensleute beziehungsweise der Betriebsratskandidaten zu Beginn der 1970er-Jahre und den daran anschließenden Streit um die eigenständige Kandidatur der »plakat«-Liste erklärte. Nach dem Gewerkschaftsausschluss der »plakat«-Kandidaten von 1973 verschärfte sich der Ton zwischen beiden Seiten am Ende des Jahrzehnts massiv, als gravierende Unregelmä-

25 An den Sitzungen des Arbeitskreises nahmen Vertreter der technischen Planung, der Produktionsleitung, des Personalbereichs, des Werksärztlichen Dienstes und des Arbeitsschutzes teil, später auch Vertreter des Gesamtbetriebsrats. Vgl. Richard Osswald, *Lebendige Arbeitswelt. Die Sozialgeschichte der Daimler-Benz AG von 1945 bis 1985*, Stuttgart 1986, insb. S. 75 und S. 124 f.

26 Ebd.

27 Vgl. z. B. Artikel »Morgens, mittags, abends – das Band läuft und läuft und läuft« in: plakat Nr. 1, Juli 1969, Artikel »Vorschläge eines Bandarbeiters«, in: plakat Nr. 3, Herbst 1969, Artikel »Produktionsausfall soll nachgeholt werden!«, in: plakat Nr. 13, Januar 1972, Artikel »Akkorddrücker«, in: plakat, 20.7.1973, sowie die Broschüre zur Betriebsratswahl 1978: Liste Hoss/Mühl-eisen, Was der Betriebsrat anders machen kann, Stuttgart 1978.

28 Vgl. etwa die interne Ausarbeitung von Manfred Leiss zur Einführung des »Informationssystems Arbeitseinsatz und Arbeitsplatzplanung in der Daimler Benz AG« vom 6.6.1978 oder die Stellungnahmen von Betriebsrat und IG Metall zur Umgestaltung des Motorenprüffelds »Die IG Metall informiert«, 5.4.1979, beide gesammelt in: AdsD 5/IGMC000488 (Akten der IG Metall Verwaltungsstelle Stuttgart, Unterlagen Betriebsrat Daimler-Benz AG).

ßigkeiten bei den Betriebsratswahlen 1978 zu Neuwahlen führten, und die »plakat«-Gruppe mit scharfen Vorwürfen gegen die »Wahlfälscher der IG Metall« ein Rekordergebnis von über 40 % der Stimmen der Belegschaft einfuhr.²⁹ Aus Sicht der meist an die SPD gebundenen Gewerkschaftsfunktionäre waren die »plakat«-Mitglieder dabei entweder Linksradikale, gegen die man aus Angst vor kommunistischer Unterwanderung massiv vorgehen musste, oder aber »Störenfriede« und »wilde Agitatoren«, die die Belegschaft spalteten, bewusst falsch informierten und damit insgesamt die Position der Arbeitnehmer im Konflikt mit der Unternehmensleitung schwächten.³⁰ Die »plakat«-Gruppe sah ihre Aufgabe dagegen darin, den »saturierten Betriebsratsfürsten« Dampf zu machen und wettete regelmäßig gegen innerbetriebliche Kompromisse und zu voreilig geschlossene Betriebsvereinbarungen oder das vermeintliche »Verspielen« von eigentlich schon durchgesetzten Forderungen.³¹

Beide Gruppen verstanden sich dabei als betriebliche Avantgarde, deren Aufgabe es war, insgesamt eher schwerfällige Kollegen für eine fortschrittliche Politik zu mobilisieren, die sich in der humanen Gestaltung von Arbeitsplätzen, der Verteidigung von individuellen Spielräumen in den Arbeitsabläufen und einer Schaffung von mehr zeitlicher Flexibilität sowie dem Aufbrechen starrer Arbeitskontrollen widerspiegeln sollte. Ungeachtet der eher skeptischen Einschätzung der Aktivierbarkeit der Belegschaft – aus Sicht von »plakat« war dies natürlich nicht zuletzt auch eine Folge der mangelnden direkten Beteiligung in der gewerkschaftlichen Entscheidungsfindung – sahen alle Arbeitnehmervertreter ihre Positionen im Einklang mit neuen Trends und Stimmungen, glaubten, dass bestimmte Formen der Arbeitsorganisation und der Erwartungen an die Leistungsbereitschaft der Belegschaft »heute« nicht mehr zeitgemäß seien oder dem neuen Verständnis von »Arbeit« in der individuellen Lebensgestaltung und der Infragestellung von sturer Disziplin- und Pflichterfüllung widersprachen.³²

29 Vgl. Sackstetter, Wahlbetrug, in: Jacobi u. a. (Hg.), 1979; Fattmann, 125 Jahre, 2011, S. 166 f.

30 Vgl. etwa die Einschätzung der »plakat«-Gruppe in einem Positionspapier zur Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit bei Daimler-Benz Untertürkheim nach der Betriebsratswahl 1978, Vorlage für die Ortsverwaltungssitzung am 23.10.1978, AdsD 5/IGMC000473 (Akten der IG Metall Verwaltungsstelle Stuttgart, Betriebsakten Daimler-Benz).

31 Vgl. Willi Hoss/Hermann Mühleisen/Mario D'Andrea, Vorschlag zu den Betriebsratswahlen 1975, Stuttgart 1974; Liste Hoss/Mühleisen, Was der Betriebsrat besser machen kann, Stuttgart 1978. Noch heftiger scheinen die Vorwürfe gegen die IG Metall mündlich formuliert worden zu sein: Vgl. Gedächtnisprotokoll zu einer Veranstaltung der Hoss-Gruppe am 18. Mai 1978 in der Sängerkapelle in Untertürkheim, AdsD 5/IGMC000475 (Akten der IG Metall Verwaltungsstelle Stuttgart, Unterlagen Betriebsrat Daimler-Benz AG).

32 Ein derartiges Selbstverständnis als Akteure einer neuen Zeit ist in den Stellungnahmen gewerkschaftlicher Akteure im Betrieb zu Beginn der 1970er-Jahre allgegenwärtig; explizit artikuliert wurde es von der »plakat«-Gruppe etwa gleich in der ersten Ausgabe 1969 (Artikel »Unser Geld wird verpulvert«) und im Rahmen der Veröffentlichung des eingangs zitierten Protestschreibens von prominenten Schriftstellern. Vgl. Artikel »Böll u. a. an Loderer«, in: plakat, undat. Ausg. [Herbst 1973].

Entscheidend ist dabei: Während sowohl Vertreter der IG Metall als auch der »plakat«-Gruppe ihre Forderungen nicht zuletzt im Sinne eines neuen Trends erhoben und für sich in Anspruch nahmen, die Zeichen einer neuen Zeit richtig zu deuten, scheint die Unterstützung der Belegschaft für die neuen, über klassische Lohnforderungen hinausgehenden Positionen weitgehend darauf beruht zu haben, dass die neue Semantik der Humanisierung und die starke Betonung von Mitbestimmung und Demokratisierung am Arbeitsplatz mit traditionellen Vorstellungen von Arbeit verbunden werden konnten, mit denen große Teile der Arbeiterschaft ihre Tätigkeit nach wie vor betrachteten. In den im Werk intensiv geführten Kämpfen gegen die ständige Forderung nach Leistungssteigerungen und die Erhöhung der individuellen Produktivität kam ungeachtet einer Sprache des »neuen« und »anderen« Arbeitens in erster Linie der Protest gegen die Dequalifizierung der Mitarbeiter zum Ausdruck, die letztlich einen unbeabsichtigten Leistungsverfall zur Folge hätte: Monotonie führe zu Frustration, zum Verlust der Kontrolle über den eigenen Arbeitsprozess, zu schnellerem gesundheitlichem Verschleiß und zu immer höherem psychischen Druck.³³ Wichtig ist hier, dass die neuen Schlagwörter von der Humanisierung und dem Widerstand gegen Leistungsdruck nicht als Merkmale eines völlig neuen Arbeitsverständnisses verstanden werden mussten, sondern sich unmittelbar mit einem klassischen Facharbeiterethos verbinden ließen, das stark von der Würde der Arbeit, der Anerkennung der erlernten Fähigkeiten und der Qualität der erbrachten Leistung her gedacht wurde.³⁴ Die in radikal neuen Begriffen vorgetragene Forderungen spielten durchweg mit traditionellen Motiven, die sich deshalb auch leicht mit alten gewerkschaftlichen Forderungen nach höheren Löhnen und der Verkürzung der Arbeitszeit verbinden ließen. Während die Vertreter der Arbeitnehmer sich nicht selten als Stimmen einer neuen Zeit und eines gewandelten Zeitgeistes verstanden, artikulierten sie mit ihrer vermeintlich neuen »postmaterialistischen Agitation« auf betrieblicher Ebene letztlich ein eher traditionelles Ideal des »guten Arbeitens« und der Bedeutung von Arbeit für das Leben des einzelnen Arbeitnehmers, dem man durch die betrieblichen Veränderungen nicht zuletzt den Stolz auf seine Tätigkeit nahm.

Wie sehr Erfolg oder Misserfolg der Arbeit der Arbeitnehmervertreter letztlich darauf beruhten, dass in ihrem Handeln und Sprechen gerade solche Momente zum Ausdruck kamen, lässt sich etwa an der Selbstwahrnehmung der eigenen Stellung innerhalb der Belegschaft durch führende Akteure der »plakat«-Gruppe zeigen. Denn ihre Selbstbeschreibungen zeigen überraschend einvernehmlich, dass ihre Erfolge bei den Kollegen zunächst auf fachlicher Anerkennung beruhten. Das Selbstbild der

33 Vgl. die in Anm. 27 und 31 zitierten Texte der »plakat«-Gruppe sowie die Artikel »Der Abgruppierungsvertrag«, in: plakat 26.4.1979, und »Humanisierung des Arbeitsplatzes«, in: plakat, Dezember 1981.

34 Vgl. ebd. Explizite Hinweise auf die »Würde« des Arbeitenden finden sich etwa in den Artikeln »Der Firma vertrauen...«, in: plakat, Oktober 1981, und »Maschinen werden besser behandelt«, in: plakat, Februar 1982.

Aktiven war zwar das trotziger Kämpfer: Leute, die den Mund aufmachen, für ihre Kollegen in Konfliktfällen einstehen, die sich nicht abschrecken lassen und Prozesse durchschauen, die anderen verborgen bleiben.³⁵ Aber alle betonten stets auch, dass sie in ihrer Tätigkeit besonders gut waren und gerade durch ihre fachlichen Leistungen die Anerkennung ihrer Kollegen gewinnen konnten. Der Stolz auf das Geleistete und die eigenen Fähigkeiten ist noch spürbar in den frustrierten Berichten über Fließbandarbeit und kurze Taktzeiten – gerade auch bei den Mitgliedern der Gruppe, die man zu den studentischen linken Aktivisten zählen kann, die in den 1970er-Jahren den Weg vom Hörsaal an die Werkbank beziehungsweise das Fließband gefunden hatten.³⁶ Selbst für sie standen Leistung, die Qualität und der »Eigensinn« des Arbeitens in enger Verbindung. Grundlage für ihr erfolgreiches Agieren im Betrieb war also nicht ein neues Arbeitsverständnis, sondern zunächst ein ganz traditionelles Berufsethos, die Fähigkeit »anpacken« zu können und die starke Präsenz in den Abteilungen und Kolonnen selbst, durch die sie sich von den als »abgehoben« wahrgenommenen langjährigen IG-Metall-Vertretern im Betriebsrat unterschieden.³⁷ Nicht die Radikalität ihrer Forderungen oder eine grundsätzlich veränderte Erwartung an die Ziele gewerkschaftlicher Arbeit im Betrieb waren ausschlaggebend für den Erfolg der »plakat«-Gruppe, sondern ihre Wahrnehmung als »gute Arbeiter und Kollegen«, die im entscheidenden Moment vor Ort waren und vor dem Hintergrund eigener Erfahrung in betrieblichen Konflikten, gerade auch im alltäglichen Arbeitsprozess, intervenieren konnten. Die gewerkschaftliche Ausgrenzungspolitik gegen solche Akteure fand in der Belegschaft eben deshalb keine Unterstützung, weil die Mitglieder der »plakat«-Gruppe nicht als »kommunistische Agitatoren« und »Störenfriede« wahrgenommen

35 Vgl. hier und im Folgenden Hoss, *Komm ins Offene*, 2004, insb. S. 66 f., Mario D'Andrea, *Aufzeichnungen eines italienischen Daimler-Benz-Arbeiters (1961–1977)*, in: Grohmann/Sackstetter, *plakat*, 1979, S. 37–63; Hermann Mühleisen, *Ich habe angefangen zu widersprechen und zu schimpfen*, in: »plakat«-Gruppe/Bauer, in: *Hamburger Stiftung für die Sozialgeschichte des 20. Jahrhunderts u. a. (Hg.)*, 1987, S. 608–618.

36 Vgl. Helmuth Bauer: »Von hier aus wird ein Stern aufgehen ...«, in: »plakat«-Gruppe/Bauer, *Daimler-Benz von Innen*, in: *Hamburger Stiftung für die Sozialgeschichte des 20. Jahrhunderts u. a. (Hg.)*, 1987, S. 594–602. Zur Rolle von Studenten in der »plakat«-Gruppe und in der Belegschaft vgl. auch Hoss, *Komm ins Offene*, 2004, S. 107–110, und Kurt Randecker, »... geschrieben und hergestellt von Kollegen der Werkteile Untertürkheim, Mettingen, Hedelfingen, Brühl«, in: Grohmann/Sackstetter, *plakat*, 1979, S. 78–92.

37 Vgl. dazu die IG-Metall-interne Einschätzung zum Erfolg der »Hoss-Gruppe«: »Sie hat vor allem die Politik des Schulterklopfens und Händeschüttelns betrieben und war damit oberflächlich gesehen basis- und belegschaftsnäher als unsere Kollegen«, in: *Positionspapier zur Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit bei Daimler-Benz Untertürkheim nach der Betriebsratswahl 1978*, Vorlage für die Ortsverwaltungssitzung am 23.10.1978, AdsD 5/IGMC000473 (Akten der IG Metall Verwaltungsstelle Stuttgart, Betriebsakten Daimler-Benz), S. 21.

wurden, sondern als Kollegen, die im Sinne klassischer Vorstellungen von »guter Arbeit« sinnvolles Engagement zeigten.³⁸

Dagegen macht eine Betrachtung der innerbetrieblichen Auseinandersetzungen vor allem in den frühen 1980er-Jahren sehr deutlich, dass die »plakat«-Gruppe immer dann auf Schwierigkeiten bei der Belegschaft stieß, wenn sie ökologische Fragen, die Arbeitsbedingungen der Daimler-Beschäftigten in der Dritten Welt oder die Rolle der Rüstungsproduktion für den Konzern in den Mittelpunkt der eigenen Aktivitäten stellte.³⁹ Viele der Forderungen, die aus der Belegschaft an die Gruppe herangetragen wurden, waren von der Angst vor Arbeitslosigkeit geprägt, setzten sich mit konkreten Arbeitsbedingungen im Werk auseinander oder spiegelten ganz individuelle Nöte der Arbeitnehmer vor Ort wider – etwa den Wunsch nach großzügigen Möglichkeiten des firmeninternen Arbeitsplatzwechsels zwischen den Werken. Nicht selten hatten die Belegschaftswünsche dabei auch die regionalen Interessen der Firma im Blick. So befürworteten weite Teile der Arbeiterschaft in Untertürkheim den Bau einer Teststrecke in einem Naturschutzgebiet, den »plakat« entschieden bekämpfte. Gerd Rathgeb, einer der führenden »plakat«-Aktiven in den 1980er-Jahren, beklagte deshalb vehement, dass sich im Konfliktfall viele Beschäftigte auf die Seite der Pragmatiker oder gar der Geschäftsleitung stellten und den vermeintlichen »Träumern« herbe Niederlagen bescherten.⁴⁰ Derartige »Grenzen der betrieblichen Interessensvertretung« mussten Akteure bedrücken, die ihrem eigenen Selbstverständnis nach die »wirklichen« Interessen der Belegschaft vertraten. Sie lassen sich allerdings erklären, wenn man akzeptiert, dass das Handeln weite Teile der Belegschaft im Betrieb bis weit in die 1980er-Jahre eben nicht von neuen Einstellungen zur Arbeit gekennzeichnet war, sondern ganz im Gegenteil ein Beharren auf Vorstellungen von Arbeit, ihrer Würde und Qualität ausdrückte, die von einem weitgehend unveränderten traditionellen Facharbeiterethos zeugten und im Widerspruch zu einer Wahrnehmung einer grundlegenden Mentalitätsverschiebung auch durch die aktiven Arbeitnehmervertreter standen. Genauer: Unterhalb einer neuen postmaterialistischen Semantik blieben ältere Vorstellungen von Arbeit nicht nur stabil und relevant, sondern wirkten unmittelbar handlungsleitend. Erfolg konnten IG Metall und »plakat« nur haben, wenn sie sich in ihren Positionen nicht zu weit von einem klassischen Arbeitsethos entfernten:

38 Darin bestand auch der Unterschied zu anderen linken und kommunistischen Betriebsgruppen, die im Untertürkheimer Werk ebenfalls aktiv waren, aber anders als die »plakat«-Gruppe keine nennenswerten Erfolge erzielen konnten. Einen Eindruck von der Breite der Agitation linker Gruppen bei Daimler vermittelt die interne »Auswertung der vor den Werkstoren verteilten Informationsschriften sowie von den Schriften extremistischer Herkunft, 1. bis 28. Februar 1981«, Daimler-Benz Archiv, Personal 7 (Gewerkschaften, Parteien und andere Gruppen, 1930–1999).

39 Vgl. Hoss, *Komm ins Offene*, 2004, S. 118 f.

40 Vgl. Gerd Rathgeb, *Die Grenzen der betrieblichen Interessensvertretung*, in: »plakat«-Gruppe/Bauer, *Daimler-Benz von Innen*, in: Hamburger Stiftung für die Sozialgeschichte des 20. Jahrhunderts u. a. (Hg.), 1987, S. 682–689.

Aus Sicht der Beschäftigten forderte der Wandel in den betrieblichen Arbeitsabläufen in erster Linie traditionelle Einstellungen zur Arbeit heraus und verlangte nach einer demonstrativen Bekräftigung des Ideals »guter Arbeit«.

3 Fazit

Zumindest bei Daimler-Benz in Untertürkheim lassen sich innergewerkschaftliche Konflikte und das Aufkommen oppositioneller Gruppen aus dem Umfeld der Neuen Linken und der Neuen Sozialen Bewegungen nicht als Ausdruck eines Generationskonfliktes oder der Herausforderung »eingefahrener« gewerkschaftlicher Positionen durch einen neuen Zeitgeist und die Verbreitung neuer, postmaterialistischer Ideale verstehen.⁴¹ Der Erfolg oder Nichterfolg der Akteure auf der betrieblichen Ebene war nicht so sehr abhängig von der Artikulation richtiger Positionen oder der mit Verve vertretenen eigenen Radikalität, sondern von der alltäglichen Verankerung in Betrieb und Belegschaft. Die erfolgreiche Mobilisierung der Arbeitnehmer hing vor allem davon ab, ob die Vertreter der einzelnen Gruppen einen »stimmigen« Gesamteindruck hinterließen – dazu gehörte die Wahrnehmung von »im Grunde richtigem Engagement«, aber auch der Eindruck, dass es sich bei »denen, die den Mund aufmachen«, um tüchtige und in der täglichen Arbeit kompetente Kollegen handelte. Fachliches Wissen schuf dabei Spielräume, die für die Vertretung von Interessen auf ganz unterschiedlichen Ebenen genutzt werden konnte – es war zum Beispiel auch zentral dafür, dass Vertreter der »plakat«-Gruppe im Austausch mit der Geschäftsführung, mit Werksleitern und unmittelbaren Vorgesetzten ein offenes Wort führen konnten und als kompetente Gesprächspartner wahrgenommen wurden.

Die Vorstellung einer eigenen Avantgarde-Funktion und die Ausrichtung der eigenen Politik an vermeintlich »zeitgemäßen« oder »neuen« Werten waren dagegen eher schädlich, weil weite Teile der Belegschaft zumindest in ihren Vorstellungen von Arbeit, Leistung und gerechtem Lohn eher traditionellen Idealen verhaftet blieben und nur wenig von den fundamentalen Mentalitätsverschiebungen beeinflusst schienen, die in den Darstellungen zur Geschichte nach dem »Strukturbruch« beziehungsweise »nach dem Boom« eine so große Rolle spielten.⁴² Oft machte gerade

41 So etwa die Deutung von Konflikten in der Dortmunder Stadtverwaltung zu Beginn der 1970er-Jahre bei Karl Lauschke, *Der Wandel in der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessensvertretung nach den westdeutschen Septemberstreiks*, in: Bernd Gehrke/Gerd-Rainer Horn (Hg.), 1968 und die Arbeiter. Studien zum »proletarischen Mai« in Europa, Hamburg 2007, S. 76-92.

42 Für Studien, die aus völlig anderen Blickwinkeln auch in mentalitätsgeschichtlicher Hinsicht mit Blick auf gewerkschaftliche Akteure eher lange Linien betonen und den »Strukturbruch« um 1973/74 herum in Frage stellen, vgl. Rüdiger Hachtmann, *Gewerkschaften und Rationalisierung: Die 1970er-Jahre – ein Wendepunkt?*, in: Knud Andresen/Ursula Bitzegeio/Jürgen Mittag (Hg.), »Nach dem Strukturbruch?«. Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeits-

die Fehlwahrnehmung eines grundlegenden Wertewandels den organisierten betrieblichen Akteuren zu schaffen, weil sie in falsche Auseinandersetzungen über richtige Strategien und notwendige Verteidigungslinien gegen Herausforderungen von links oder durch wirtschaftliche Veränderungen führten.

Insgesamt macht die detaillierte Untersuchung betrieblicher Auseinandersetzungen auf Konfliktlinien aufmerksam, die quer zu den gängigen Perspektiven der Gewerkschaftsgeschichte und der westdeutschen Zeitgeschichtsschreibung liegen, wenn es um die Betrachtung der 1970er-Jahre geht. Sie widerlegt damit nicht alles, was über die Entwicklung der Gewerkschaften üblicherweise geschrieben wird, aber sie zeigt Wege auf, über die eine differenzierte und weniger von scharfen Brüchen am Beginn des Jahrzehnts gekennzeichnete Darstellung zu einem besseren Verständnis des gewerkschaftlichen Handelns und seiner Probleme führen kann.

welt(en) seit den 1970er-Jahren, Bonn 2011, S. 181-209; Christian Testorf, Welcher Bruch? Lohnpolitik zwischen den Krisen: Gewerkschaftliche Tarifpolitik von 1966 bis 1974, in: ebd., S. 293-315.