



Herausgegeben
von Stefan Berger,
Frank Bösch,
Winfried Süß und
Andreas Wirsching

WEGE IN DIE DIENSTLEISTUNGS- GESELLSCHAFT

*Der Wandel der Arbeitswelt im
geteilten und vereinigten Deutschland*



Wallstein

Wege in die Dienstleistungsgesellschaft

GESCHICHTE DER GEGENWART

Herausgegeben von
Frank Bösch und Gabriele Metzler

Band 42

Wege in die Dienstleistungsgesellschaft

Der Wandel der Arbeitswelt
im geteilten und vereinigten Deutschland

Herausgegeben von
Stefan Berger, Frank Bösch,
Winfried Süß und Andreas Wirsching



WALLSTEIN VERLAG

Diese Publikation wurde im Rahmen des Fördervorhabens 16KOA026 mit Mitteln des Bundesministeriums für Forschung, Technologie und Raumfahrt im Open Access bereitgestellt.

Dieses Werk ist im Open Access unter der Creative-Commons-Lizenz CC BY-SA 4.0 lizenziert.



Die Bestimmungen der Creative-Commons-Lizenz beziehen sich nur auf das Originalmaterial der Open-Access-Publikation, nicht aber auf die Weiterverwendung von Fremdmaterialien (z. B. Abbildungen, Schaubildern oder auch Textauszügen, jeweils gekennzeichnet durch Quellenangaben). Diese erfordert ggf. das Einverständnis der jeweiligen Rechteinhaberinnen und Rechteinhaber.

© Autorinnen und Autoren 2026

Publikation: Wallstein Verlag GmbH 2026

Geiststr. 11, 37073 Göttingen

www.wallstein-verlag.de

info@wallstein-verlag.de

Vom Verlag gesetzt aus der Adobe Garamond

Umschlaggestaltung: Susanne Gerhards, Düsseldorf

Umschlagabbildungen: oben: »Frau Schön bei ihrer Arbeit als Putzfrau für die Baufirma Max Fischer«, Aus der Serie »Geschiedene Frauen« für die Zeitschrift »Brigitte«, München 1977. bpk-Fotoarchiv/Abisag Tüllmann;

unten: »Anzug tragender Zeitungsleser in einem Schnellrestaurant«, Zürich 1964. bpk-Fotoarchiv/Abisag Tüllmann.

ISBN (Print) 978-3-8353-6044-0

ISBN (Open Access) 978-3-8353-8174-2

DOI <https://doi.org/10.46500/83536044>

Inhalt

WINFRIED SÜß/FRANK BÖSCH/ STEFAN BERGER/ANDREAS WIRSCHING Einleitung. Der Wandel der Arbeitswelt im geteilten und vereinigten Deutschland	7
CHRISTINA HÄBERLE Qualität trotz Auslagerung? Internationalisierungsprozesse der bundesdeutschen Schuhindustrie 1970-1989	33
LUKAS DOIL Prekäre Subjekte. Leiharbeit und »Prekarisierung« in der bundesdeutschen Sozialforschung und der autonomen Bewegung der 1980er-Jahre	55
RONNY GRUNDIG Arbeitsfeld Erben. Neue Berufsfelder im Kontext von Vermögenswachstum und sozialstaatlichen Transformationen	77
STEFAN ZEPPENFELD Müllmänner und Putzfrauen. Türkeistämmige Migrant:innen im Reinigungsgewerbe und die bundesdeutsche Transformation zur Einwanderungs- und Dienstleistungsgesellschaft	97
PATRICIA ZEITZ München arbeitet migrantisch. Arbeitsmigration im Dienstleistungssektor von 1973 bis 2000	116
MANUELA RIENKS »Die hassen uns, wir hassen die«. Arbeitspraktiken und Selbstbild von Verkäuferinnen am Kassensarbeitsplatz im Einzelhandel von den 1950er-Jahren bis in die Gegenwart	139

TILL GOßMANN

Nichts als Unsicherheit?

Arbeitsweltliche Veränderungen im ostdeutschen »Konsum«
in den 1990er-Jahren 166

JESSICA LINDNER-ELSNER

Arbeit und Ungleichheit im Automobilbau Ostdeutschlands.

Das Automobilwerk Eisenach von 1970 bis 1992 187

JONAS JUNG

Die Produktion von Arbeit und Raum

am Ort des Berliner Glühlampenwerks NARVA.

Von der Plan- zur Marktwirtschaft und ihrer *Zwischen-Zeit* . . . 208

JESSICA HALL

Fahrt in den Westen.

Wissenswandel und -transfer bei der Bahn

im Zeichen von Deutscher Einheit und Privatisierung 230

MORITZ MÜLLER

Die IG Metall und der soziotechnische Wandel der Arbeit

in den 1970er- und 1980er-Jahren 255

KATHARINA THIEßEN

Sie gehören zu uns – oder doch nicht?

Mitgliedschaft und Vertretungsansprüche von Arbeitslosen

in den Gewerkschaften des DGB 271

ALICIA GORNY

»Die Unorganisierbaren«.

Weibliches Engagement in der

Gewerkschaft Textil-Bekleidung (1945-1998) 294

Abkürzungen 312

Autor:innen 314

Einleitung

Der Wandel der Arbeitswelt im geteilten und vereinigten Deutschland

WINFRIED SÜß/FRANK BÖSCH/
STEFAN BERGER/ANDREAS WIRSCHING

Einführung

Die Arbeitswelt hat sich seit den 1970er-Jahren fundamental verändert. Der Übergang von der Industriearbeit hin zur Dienstleistungsgesellschaft bildet eine wichtige Beschreibung dafür, wenngleich sie natürlich vereinfachend ist: Gerade in Deutschland blieb die Industrie ein starkes Rückgrat der Wirtschaft. Das Wachstum des Dienstleistungssektors war mit dem Versprechen des sozialen Aufstiegs verbunden, führte aber auch zu neuen prekären Beschäftigungen, die soziale Ungleichheiten verstärkten. Dieses Buch untersucht diese ambivalenten Veränderungen aus unterschiedlichen Perspektiven. Es öffnet dabei Einblicke in zeithistorisch bisher kaum untersuchte Berufsfelder und Lebenswelten.

Arbeit im Wandel

Unsere Arbeitswelt befindet sich im tiefgreifenden Wandel. Wir arbeiten heute in vieler Hinsicht anders als unsere Eltern und Großeltern. Eine US-amerikanische Studie schätzt, dass im Jahr 2018 gut 60 % der Beschäftigten in Berufen tätig waren, die es zwei Generationen vorher (um 1940) noch nicht gab.¹ Traditionsreiche Berufe, vor allem im Handwerk, finden heute kaum noch Nachwuchs; sie sterben aus oder wurden in

1 David Autor, Caroline Chin, Anna M. Salomons und Bryan Seegmiller: New Frontiers: The Origins and Content of New Work, 1940–2018, National Bureau of Economic Research Working Paper Series, Nr. 30389, 2022, S. 12, online unter: <http://www.nber.org/papers/w30389> (letzter Zugriff: 10.08.2026).

Nischen abgedrängt, wie der Beruf des Goldschmieds oder Steinmetzes.² Solche Schrumpfungsprozesse trafen nicht nur das Handwerk und andere Beschäftigungen, die stark von körperlicher Arbeit geprägt waren, wie Bau- und Bergbauberufe, sondern oftmals auch Berufe des Dienstleistungssektors im mittleren Qualifikationssegment, die durch Routineaufgaben bestimmt waren, etwa Schreibkräfte, Verwaltungssachbearbeiter:innen und Bankangestellte, sowie Tätigkeiten in der Produktion, wo Roboter menschliche Arbeit ersetzt und verändert haben.³ Andere Berufsfelder veränderten ihr Profil, wie der Beruf des Automechanikers. Statt des Schraubens und Blechbiegens bestimmt nun die Arbeit mit computerunterstützten Diagnosegeräten das Berufsbild, so dass die Ausbildung unter der Bezeichnung »Kraftfahrzeugmechatroniker« neu gefasst und 2003 aus der Gruppe der metallverarbeitenden Berufe ausgegliedert wurde. Auch Verkäufer:innen wären hier zu nennen. Ihr Beruf hat mit der Einführung der Selbstbedienung in großen Teilen des Einzelhandels viele seiner qualifizierten Beratungselemente und damit auch an Prestige verloren.

Auf der anderen Seite expandierten einige Berufsfelder stark, etwa die Logistikbranche und die sozialen Dienste, für die exemplarisch die Pflegeberufe stehen. Die Zahl der in der Altenpflege Beschäftigten hat sich zwischen 1999 und 2019 nahezu verdoppelt (von ca. 624.000 auf 1,22 Mio. Personen).⁴ Im Energiesektor und in der Internetwirtschaft entstehen neue, hoch qualifizierte und gut bezahlte Berufsbilder, für die es noch vor wenigen Jahren keine Entsprechungen gab: Fachkräfte für Photovoltaik, Data Scientists und App-Entwickler:innen, um nur einige zu nennen. Viele dieser neuen Berufsbilder reagieren auf technische Entwicklungen, vor allem auf die voranschreitende Digitalisierung unserer Lebens- und

- 2 Hierzu und zum Folgenden: Anke Hassel und Wolfgang Schroeder: Einleitung: Wie weiter mit der Arbeit?, in: Was wird aus der Arbeit?, hg. von dens., Frankfurt a. M. 2025, S. 11-24; Winfried Süß: Arbeit, in: Neue Wege zu einer Geschichte der Bundesrepublik, hg. von Claudia C. Gatzka und Sonja Levsen, Berlin 2025, S. 285-307, hier S. 287-295.
- 3 Alexia Pooth und Thomas Schaarschmidt: Handwerk Ost. Arbeits- und Lebenswelten zwischen Plan und Markt, Berlin 2026; Martina Heßler: Die Halle 54 bei Volkswagen und die Grenzen der Automatisierung. Überlegungen zum Mensch-Maschine-Verhältnis in der industriellen Produktion der 1980er-Jahre, in: Zeit-historische Forschungen/Studies in Contemporary History 11, 2014, H. 1, S. 56-76; Dieter Ziegler (Hg.): Rohstoffgewinnung im Strukturwandel. Der deutsche Bergbau im 20. Jahrhundert, Münster 2013.
- 4 8. Bericht über die Entwicklung der Pflegeversicherung und den Stand der pflegerischen Versorgung in der Bundesrepublik Deutschland, BT-Drs. 20/13900 v. 22.11.2024, S. 170.

Arbeitswelt.⁵ Andere sind das Ergebnis gesellschaftlicher Wandlungsprozesse, etwa demografischer Veränderungen. Wieder andere sind das Resultat veränderter Bedürfnisstrukturen postmoderner Gesellschaften, so neue Berufe des Dienstleistungssektors, etwa des Systemgastronomen, des Ernährungsberaters oder des Shopping-Guides.

Nicht nur die Berufsbilder wandeln sich. Ebenso hat sich die Organisation der Arbeit stark verändert. In den Nachkriegsjahrzehnten dominierte in der Bundesrepublik ein auf den männlichen Familiernährer ausgerichtetes Vollzeit-Arbeitsverhältnis mit seiner strikten funktionalen Trennung von Wohn- und Arbeitsort. Seither haben sich flexiblere Arbeitsformen etabliert, die die enge Bindung der Arbeit an feste Zeiten und Orte ein Stück weit auflösen: Arbeitszeitkonten, Teilzeitarbeit, Leih- und Zeitarbeit, Telearbeit sowie das Homeoffice. Sie bieten einerseits Potentiale für mehr Selbstbestimmung von Arbeitnehmer:innen, bergen andererseits jedoch Risiken der Entgrenzung von Arbeit und vor allem im wachsenden Bereich atypischer Beschäftigungsverhältnisse auch das Risiko reduzierten Sozialschutzes.⁶ In Ostdeutschland bestand zwar eine hohe weibliche Erwerbstätigkeit von 90 % (1989), dafür kam es ab 1990 innerhalb kurzer Zeit zu einem radikalen Wandel, der die westdeutsche Entsicherung der Arbeitswelt dynamisch überholte.

Generell ist die Arbeitswelt schnelllebig, sind die Arbeitsverhältnisse instabiler und die individuellen Erwerbsbiografien fragiler geworden. Seit Mitte der 1970er-Jahre ist der Wandel der Arbeitswelt zudem mit einer latent steigenden, durch politische Maßnahmen bisher nicht nachhaltig begrenzbaren Arbeitslosigkeit verbunden, weil die expandierenden Branchen weniger Arbeitskräfte aufnehmen (und anders qualifizierte Arbeitskräfte benötigen), als in den Krisenbereichen freigesetzt werden. Die stabile

5 Sabine Pfeiffer u. a. (Hg.): Digitalisierung der Arbeitswelten. Zur Erfassbarkeit einer systemischen Transformation, Wiesbaden 2024; Frank Bösch (Hg.): Wege in die digitale Gesellschaft. Computernutzung in der Bundesrepublik 1955-1990, Göttingen 2018; David Gugerli: Wie die Welt in den Computer kam. Zur Entstehung digitaler Wirklichkeit, Frankfurt a. M. 2018.

6 Toni Pierenkemper und Klaus Zimmermann: Zum Aufstieg und Niedergang des Normalarbeitsverhältnisses in Deutschland 1800-2010 – ein Forschungsprojekt, in: Jahrbuch für Wirtschaftsgeschichte 2009, Bd. 2, S. 231-242; Dietmar Süß: Der Sieg der grauen Herren? Flexibilisierung und der Kampf um Zeit in den 1970er und 1980er Jahren, in: Vorgeschichte der Gegenwart. Dimensionen des Strukturbruchs nach dem Boom, hg. von Anselm Doering-Manteuffel, Lutz Raphael und Thomas Schlemmer, Göttingen 2015, S. 109-128; Anja Abendroth, Michael Homberg und Laura Lükemann: From »Home Work« to »Home Office Work«? Perpetuating Discourses and Use Patterns of Tele(home)work since the 1970s: Historical and Comparative Social Perspectives, in: Work, Organisation, Labour & Globalisation 17, 2023, H. 1, S. 74-116.

Arbeitswelt der Nachkriegsjahre im Zeichen von Vollbeschäftigung, wachsendem Wohlstand und zunehmendem Sozialschutz, so eine verbreitete Einschätzung, war »historisch gesehen die Ausnahme, nicht die Regel«. ⁷

Verändert hat sich auch die Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung. Zum einen ist der Arbeitsmarkt durch die Zuwanderungsbewegungen seit den 1960er-Jahren ethnisch diverser geworden. 2025 hatten knapp 30 % der Erwerbspersonen einen Migrationshintergrund. ⁸ Beschäftigte aus dieser Gruppe zählen oft zu den besonders vulnerablen Gruppen auf dem Arbeitsmarkt. Auch in Ostdeutschland waren 1990 die ausländischen Arbeitnehmer:innen die ersten, die ihre Arbeit verloren. Vor allem aber ist die Erwerbsbevölkerung weiblicher geworden. Statt des in den Nachkriegs- und Wirtschaftswunderjahren in Westdeutschland vorherrschenden Leitbildes des männlichen Alleinverdieners, das Frauen lediglich die Rolle einer Zuverdienerin zuwies, gilt heute das Zwei-Erwerbstätigen-Modell als normativer Standard und Bezugspunkt der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, auch wenn die weibliche Erwerbsbeteiligung aufgrund ungleich verteilter Sorgearbeit immer noch etwas unter der von Männern liegt, weibliche Beschäftigte häufiger in Teilzeit arbeiten und in vielen Berufen weiterhin schlechter entlohnt werden als vergleichbar qualifizierte Männer. Die hohe ostdeutsche weibliche Beschäftigungsquote sank nach 1990 deutlich: Frauen waren häufiger arbeitslos als Männer, erhielten seltener eine Förderung durch Umschulungen und ABM-Maßnahmen. Ihr Anteil im technischen und industriellen Bereich ging besonders stark zurück und die Umschulungen lenkten die Frauen in traditionell eher weiblich konnotierte Berufe, sei es im sozialen Sektor oder in Bürotätigkeiten. ⁹ Die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen, die Neuaushandlung von Geschlechterrollen und die Übernahme von zumindest Teilen der Care-Aufgaben durch berufstätige Männer haben erhebliche Rückwirkungen auf die Arbeitswelt: Sie öffnen die vormals getrennten Sphären von Arbeit und Familie ein Stück weit füreinander und machen die Anerkennung multipler Rollen am Arbeitsplatz erforderlich. Zudem beschleunigt die

7 Hassel/Schroeder: Einleitung (Anm. 2), S. II.

8 Statistisches Bundesamt: Tab. »Bevölkerung in Privathaushalten nach Migrationshintergrund und Beteiligung am Erwerbsleben«, 13.04.2026, online unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/migrationshintergrund-beteiligung-erwerbsleben.html> (letzter Zugriff: 10.08.2026). Dieser Wert ist nicht direkt mit der Zählung von vor 2005 vergleichbar, die nur Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit erfasste.

9 Oliver Hülser: Frauenerwerbstätigkeit im Transformationsprozess der deutschen Vereinigung. Ein Ost-West-Vergleich zu den Bedingungen der Erwerbstätigkeit von Frauen im geteilten und vereinigten Deutschland, Nürnberg 1996.

Vergesellschaftung von Sorgearbeit für Kinder, Kranke und Alte das Wachstum des Dienstleistungssektors in diesem Bereich.

Damit ist ein weiterer fundamentaler Wandlungsprozess angesprochen, der die Arbeitswelt prägte und im Mittelpunkt dieses Bandes steht: der Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft. Um 1970 erreichte der produzierende Sektor mit knapp 50 % der Beschäftigten in der Bundesrepublik seine größte Ausdehnung. Seither ist die Industriebeschäftigung rückläufig und häufig von regionalen und branchenbezogenen Krisen betroffen, während der Anteil der Erwerbspersonen in Arbeitsfeldern, die durch wissensbasierte, organisatorische und interpersonale Tätigkeiten bestimmt sind, kontinuierlich wächst. 2025 waren rund drei Viertel der Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor beschäftigt. Das Titelbild des Bandes deutet an, dass dieser Prozess mit starken sozialen Polarisierungen verbunden ist: Während die Münchener Reinemachefrau für die Persistenz (weiblicher) Einfacharbeit steht, repräsentiert der von Abisag Tüllmann in einem Züricher Schnellrestaurant fotografierte Anzugträger den Aufstieg gut ausgebildeter Wissensarbeiter, deren hohe Einkommen auch auf der Zuarbeit stützender Dienstleistungsberufe basieren.

Analytisch ist der Begriff »Dienstleistungssektor« nicht einfach zu handhaben. Da Dienstleistungsberufe ausgesprochen heterogen und historisch wandelbar sind, erlauben tätigkeitsbezogene Zuordnungen, wie sie die Wirtschaftsstatistik vornimmt, zwar erste Abgrenzungen. Sie bleiben indes analytisch unscharf, ebenso wie eine Definition von Dienstleistungen über ihren residualen Charakter als nicht der Güterproduktion zugeordnete Arbeitsfelder. Diese Sichtweise blendet die durch die Digitalisierung und neue netzwerkförmige Unternehmensorganisationen getriebene »erhöhte Dienstleistungsintensität der Produktion«¹⁰ aus, bei der sich die Logiken der Industrieproduktion und der Dienstleistungen miteinander verwoben haben und die sektorale Arbeitsteilung erodierte. Besser geeignet erscheinen daher Abgrenzungen, die an der Immaterialität von Dienstleistungen im Gegensatz zur stofflichen Güterproduktion ansetzen und ihre Vermittlungsfunktion zwischen Kontexten der Erzeugung und Kontexten der Nutzung sowie ihre »Gewährleistungsfunktion«¹¹ für die gesellschaftlichen und kulturellen Rahmenbedingungen der Produktion zum Kriterium machen. Folglich schließt der Blick auf den expandierenden

10 Ralf Ahrens und André Steiner: Wirtschaftskrisen, Strukturwandel und internationale Verflechtung, in: *Geteilte Geschichte. Ost- und Westdeutschland 1970-2000*, hg. von Frank Bösch, Göttingen 2015, S. 79-115, hier S. 93.

11 Johannes Berger und Claus Offe: Die Entwicklungsdynamik des Dienstleistungssektors, in: *Arbeitsgesellschaft. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven*, hg. von Claus Offe, Frankfurt a. M. 1984, S. 229-270, hier S. 235.

Dienstleistungssektor die Analyse von Veränderungen im Produktionsbereich immer mit ein. Neuere Studien verstehen Dienstleistungen daher als »Gewebe«,¹² das allen Prozessen der materiellen Produktion und gesellschaftlichen Reproduktion zugrunde liegt. Dabei hat es sich als sinnvoll erwiesen, zwischen produktionsorientierten Dienstleistungen, die direkt oder indirekt zur Güterherstellung beitragen, und personenorientierten Dienstleistungen, die unmittelbar dem Endverbraucher zugutekommen, zu unterscheiden. Aufgrund ihrer Personenbezogenheit und ihrer Vorhaltefunktion galten Dienstleistungen lange als rationalisierungsavers. Allerdings gibt es in verschiedenen Dienstleistungsbranchen deutliche Tendenzen eines verstärkten Rationalisierungsdrucks, der durch Neo-Taylorisierung und Digitalisierung getrieben wird, so z. B. in Callcentern, in Logistik- und in Pflegeberufen.¹³ Die DDR erschien dagegen als eine industriezentrierte Gesellschaft, die weniger Dienstleistungsberufe aufwies. Auch wenn dies im Vergleich zum Westen zutrifft, ist zu betonen, dass in den industriellen Kombinat Dienstleistungen anwuchsen, die statistisch schwerer fassbar waren.¹⁴ Zudem fand auch hier eine Expansion im Dienstleistungsbereich statt, etwa durch betriebseigene Kitas, Sport- und Freizeiteinrichtungen. Wie sich die Dienstleistungsarbeit künftig weiterentwickelt, ist offen. Die aktuelle arbeitssoziologische Diskussion prognostiziert eine weitere Automatisierungswelle, die künftig besonders wissensbezogene Tätigkeiten erfassen wird.¹⁵

Transformationsprozesse in der Arbeitswelt sind kein neues Phänomen. Wandel gehört zur Arbeitswelt wie die Krise zum Kapitalismus. Doch lassen sich aufgrund der hier skizzierten Entwicklungen gute Argumente dafür finden, in der Zeit seit den 1970er-Jahren eine Schlüsselperiode forcierten Wandels zu sehen. Ob und in welchem Umfang die Jahre »nach dem Boom« tatsächlich eine arbeitsgeschichtliche Wasserscheide waren¹⁶ oder ob tiefgreifende Veränderungen eher in späteren Perioden zu verorten sind – etwa in den 1990er-Jahren –, ist eine offene Frage, die nur

12 Heike Jacobsen: Art. »Dienstleistung und Dienstleistungsgesellschaft«, in: Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands, Bd. 1, hg. von Steffen Mau und Nadine Schöneck, Wiesbaden 2013, S. 184-198, hier S. 184.

13 Rüdiger Hachtmann: Rationalisierung, Automatisierung, Digitalisierung. Arbeit im Wandel, in: Geteilte Geschichte. Ost- und Westdeutschland 1970-2000, hg. von Frank Bösch, Göttingen 2015, S. 195-231, hier S. 227-231; Oliver Nachtwey und Philipp Staab: Die Avantgarde des digitalen Kapitalismus, in: Mittelweg 36, 2015, S. 59-84.

14 Ahrens/Steiner: Wirtschaftskrisen (Anm. 10), S. 95.

15 Hassel/Schroeder: Einleitung (Anm. 2), S. 16 f.

16 So das Argument von Anselm Doering-Manteuffel und Lutz Raphael: Nach dem Boom. Perspektiven auf die Zeitgeschichte seit 1970, 3. Aufl., Göttingen 2012.

konkret für spezifische Untersuchungsfelder beantwortet werden kann. Es gibt starke Argumente dafür, nicht nur in Ostdeutschland in der Zeit der Vereinigungsgesellschaft seit 1990 eine Phase tiefgreifenden arbeitsweltlichen Wandels zu sehen. Der Globalisierungsschub nach dem Ende des Staatssozialismus und die fortschreitende wirtschaftliche Integration Europas eröffneten der deutschen Wirtschaft neue Absatzmärkte. Zugleich verschärfen sie den Wettbewerb zwischen in- und ausländischen Produktionsstandorten. Die Deindustrialisierung Ostdeutschlands beschleunigte den Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft und sie verstärkte bereits laufende Prozesse wie die Deregulierung von Arbeitsverhältnissen. Zudem schwächten die grassierende Massenarbeitslosigkeit und die schwierige ökonomische Situation in den neuen Bundesländern die Vertretungsmacht der Gewerkschaften gravierend. Die Studien des Bandes spannen daher einen zeitlichen Untersuchungsrahmen, der einen Schwerpunkt in der Zeit von den 1970er-Jahren bis ca. 2000 setzt, so dass die Auswirkungen der Umbrüche auf dem Arbeitsmarkt nach dem Ende des Staatssozialismus mit in die Analyse einbezogen werden können. Auf diese Weise lässt sich die Geschichte von Arbeit und Arbeitnehmer:innen als Teil der Zeitgeschichte des vereinigten Deutschlands untersuchen.¹⁷

Dieser Band konzentriert sich auf Deutschland. Auch wenn er übergreifende Entwicklungen beschreibt, sind damit einige Besonderheiten verbunden. Das gilt zunächst für die geteilte und vereinte Geschichte Deutschlands, die Entwicklungen in West- und Osteuropa miteinander verbindet, wobei mit dem Beitritt der DDR und dessen sozialstaatlicher Abfederung ein Sonderweg der postsozialistischen Transformation entstand. Die Bundesrepublik ist zudem ein Land, in dem Frauen vergleichsweise spät in den Arbeitsmarkt integriert wurden und in dem für Migrant:innen der Sprung aus der Industriearbeit besonders schwer war – von der Eröffnung von Geschäften und Restaurants bis hin zur Übernahme von besser bezahlten Posten im öffentlichen Dienst. Zugleich ist sie ein Land mit einem gut ausgebauten Sozialstaat und starken Gewerkschaften.¹⁸ Mit diesen Punkten sind auch wichtige Achsen der Beiträge dieses Bandes umrissen.

17 Vgl. Markus Böick und Christoph Lorke: Zwischen Aufschwung und Anpassung. Eine kleine Geschichte des »Aufbau Ost«, Bonn 2022; Thomas Großbölting: Wiedervereinigungsgesellschaft, Bonn 2020; Steffen Mau: Lütten Klein. Leben in der ostdeutschen Transformationsgesellschaft, Frankfurt a. M. 2019.

18 Zur Gegenwartsgeschichte des Sozialstaats vgl. Hans Günter Hockerts und Winfried Süß: Markt und Nation. Über zwei Relationen des Sozialstaats und ihren Wandel in Zeiten von Globalisierung und Europäisierung, in: Die offene Moderne – Ge-

Die Beiträge wurden von Kollegiat:innen des Graduiertenkollegs »Soziale Folgen des Wandels der Arbeitswelt in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts« verfasst, das die Hans-Böckler-Stiftung 2016 bis 2025 gefördert hat. Sie stellen Teilaspekte abgeschlossener oder laufender Promotionsvorhaben vor. Ein zentrales forschungsstrategisches Anliegen des Kollegs bestand darin, die Geschichte von Arbeit als Teil einer zur Gegenwart hin geöffneten Kultur- und Gesellschaftsgeschichte zu untersuchen und sie auf diese Weise stärker in der allgemeinen Zeitgeschichte zu verankern. Dies scheint geboten, denn trotz tiefgreifender Transformationen in der Arbeitswelt, so die sozialtheoretische Prämisse des Kollegs, bleibt Arbeit ein entscheidender »Knotenpunkt sozialer Strukturbildungen«.¹⁹ Nicht nur Einkommenspositionen und soziale Teilhaberechte hängen von ihr ab, auch soziale Beziehungen, Gruppenzugehörigkeiten, Identitätskonstruktionen und politische Haltungen werden durch Arbeits Erfahrungen bestimmt.

Die Autor:innen untersuchen den Wandel der Arbeitswelt primär aus sozial-, aber auch aus geschlechter-, wissens-, raum-, unternehmens- und organisationsgeschichtlicher Perspektive. Ihre Beiträge richten den Blick auf Formen marktvermittelter, entlohnter Erwerbsarbeit und analysieren deren Verhältnis zu anderen Arbeitsformen, etwa Schwarzarbeit und familialer Sorgearbeit. Sie stellen die (deutsch-)deutsche Arbeitsgeschichte in den Fokus und erweitern diese um grenzüberschreitende Perspektiven – etwa auf Arbeitsmigration, transnationale Produktionsketten und den Transfer sozialwissenschaftlichen Wissens. Obwohl die weltwirtschaftlichen Verflechtungen und die Europäisierung des Arbeitsrechts stark zugenommen haben, scheint diese Vorgehensweise gerechtfertigt. Denn trotz der abnehmenden Fähigkeit einzelner Länder, ihre Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik autonom zu gestalten, bildet der nationalstaatliche »Container« weiterhin den primären politisch-kulturellen Ordnungsrahmen der Arbeitsbeziehungen und den Bezugspunkt arbeits- und sozialrechtlicher Regulierung. Die kulturellen Voraussetzungen, die solche Regelungen rahmen – etwa historisch gewachsene Kompromisslinien im Verhältnis von Kapital und Arbeit –, sowie die Praktiken der

sellschaften im 20. Jahrhundert. Festschrift für Lutz Raphael zum 65. Geburtstag, hg. von Christian Marx und Morten Reitmayer, Göttingen 2020, S. 318–343.

- 19 Lutz Raphael: *Jenseits von Kohle und Stahl. Eine Gesellschaftsgeschichte Westeuropas nach dem Boom*, Berlin 2019, S. 30 (Zitat); Dietmar Süß und Winfried Süß: *Zeitgeschichte der Arbeit. Probleme und Perspektiven*, in: *Nach dem Strukturbruch? Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelten seit den 1970er Jahren*, hg. von Knud Andresen u. a., Bonn 2011, S. 345–365, hier S. 345, 357.

Problembearbeitung sind vielfach an nationale Entwicklungspfade gebunden und erweisen sich häufig als erstaunlich stabil.

Entsprechend fokussieren die meisten Beiträge Arbeitsplätze jenseits der oft thematisierten Industriearbeit. Sie richten ihren Blick etwa auf weiblich geprägte Berufsfelder wie den Einzelhandel, migrantische Arbeit im Entsorgungs- und Reinigungsgewerbe, bei der Post sowie in der Kommunalverwaltung, Finanzberufe im Kontext des Erbens und Vererbens, transformationsbedingte Ungleichheiten in der ostdeutschen Arbeitswelt, die Umwandlung von Industrievierteln in Dienstleistungsquartiere, die Wissensgeschichte der Bahnprivatisierung und der Prekarität, internationale Produktionsverlagerungen sowie den gewerkschaftlichen Umgang mit Rationalisierung, Deindustrialisierung und Arbeitslosigkeit.

Derartige Forschungen sind allein von den Quellen her deutlich schwieriger durchzuführen als Studien zu industriellen Großunternehmen, die oft über eigene Archive verfügen und zu denen meist die Gewerkschaften und Medien Zeugnisse hinterlassen haben. Verkäuferinnen, Putzkräfte oder Schuhhändler hinterlassen weniger schriftliche Spuren. Die Promovierenden mussten sich oft mühsam Zugang zu spärlichen und verstreuten Überlieferungen von unbekannten Unternehmen erarbeiten. Sie werteten zudem bisher selten genutzte Quellen aus, wie Steuerakten, Akten von Ausländerbeiräten und Aufzeichnungen von Beteiligten zur Rekonstruktion subjektiver Erfahrungen von Arbeitnehmer:innen. Sie führten Interviews und analysierten ältere Beobachtungen der Sozialwissenschaften, die zeitgenössisch gemacht wurden. Vom Zugang her dominieren statt Makroanalysen genaue Auswertungen von einzelnen Arbeitsplätzen auf der Mesoebene einzelner Branchen und der betrieblichen Mikroebene.

Wir danken der Hans-Böckler-Stiftung dafür, dass sie sich auf das Experiment eines standortverteilten Promotionskollegs eingelassen hat, das gemeinsam vom Leibniz-Zentrum für Zeithistorische Forschung Potsdam (Frank Bösch/Winfried Süß), dem Institut für Zeitgeschichte München–Berlin (Andreas Wirsching) und dem Institut für Soziale Bewegungen an der Ruhr-Universität Bochum (Stefan Berger) getragen wurde.²⁰ Und wir danken den Kolleg:innen – insbesondere Peter Birke, Nina Kleinöder, Kim Christian Priemel, Lutz Raphael, Wolfgang Schroeder

20 Stefan Berger, Frank Bösch, Winfried Süß und Andreas Wirsching: Verlängerungsantrag zum Graduiertenkolleg »Soziale Folgen des Wandels der Arbeitswelt in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts« der Hans-Böckler-Stiftung: Soziale Polarisierungen in Dienstleistungsberufen. Zum Wandel der Arbeitswelt zwischen 1970 und 2000, 2019, online unter: <https://wandel-der-arbeit.de/wp-content/uploads/2020/12/Antrag-HBS-Kolleg-2-Phase-kurz-fuer-HP-3.pdf> (letzter Zugriff: 12.08.2026).

und Dietmar Süß –, dass sie die Promotionsprojekte in mehreren Kollegphasen mit uns diskutiert haben. Unser Dank gilt schließlich Sebastian Stahl, der uns beim Lektorat des Bandes unterstützt hat.

Zugänge und Forschungsperspektiven

Seit rund einem Jahrzehnt ist eine bemerkenswerte Zunahme von Studien zu verzeichnen, die den Wandel der Arbeitswelt aus unterschiedlichen Perspektiven untersuchen.²¹ Überzeugende Synthesen sind entstanden – etwa Lutz Raphaels wegweisende Gesellschaftsgeschichte der Deindustrialisierung europäischer Montanregionen in der Zeit »nach dem Boom«. Neuere Darstellungen erschließen die Geschichte der Arbeit im produktiven Gegenschnitt von Arbeitslosigkeit und Müßiggang.²² Die Arbeitsgeschichte der ostdeutschen Transformationsjahre ist ein stark expandierendes Forschungsfeld.²³ Zur Zeitgeschichte von Dienstleistungsberufen liegen erste Studien vor.²⁴ Auch die Geschichte migrantischer Arbeit erlebt derzeit eine kräftige Konjunktur.²⁵ Darüber hinaus gibt es

21 Als neuere Bilanzen: Süß: Arbeit (Anm. 2), S. 295–300; Lutz Raphael: Deutsche Arbeitswelten zwischen globalen Problemlagen und nationalen Handlungsbezügen, in: Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte 69, 2021, S. 1–24; Jan Kellershohn: Clearingstellen der Differenz. Perspektiven der jüngeren und jüngsten Gewerkschaftsgeschichte, in: Archiv für Sozialgeschichte 61, 2021, S. 537–568; Stefan Berger: Introduction. The Revival of German Labour History, in: German History 37, 2019, S. 277–294.

22 Raphael: Kohle (Anm. 19); Wiebke Wiede: Das arbeitslose Subjekt. Genealogie einer Sozialfigur in Großbritannien und der Bundesrepublik Deutschland nach dem Boom, Göttingen 2023; Yvonne Robel: Viel Lärm um nichts. Eine Wahrnehmungsgeschichte des Nichtstuns in der Bundesrepublik, Göttingen 2024.

23 Jessica Lindner-Elsner: Von Wartburg zu Opel. Arbeit und Ungleichheit im Automobilwerk Eisenach 1970–1992, Göttingen 2023; Christian Rau: Hungern für Bischofferode. Protest und Politik in der ostdeutschen Transformation, Frankfurt a. M. 2023; Detlev Brunner, Michaela Kuhnhenne und Hartmut Simon (Hg.): Gewerkschaften im deutschen Einheitsprozess. Möglichkeiten und Grenzen in Zeiten der Transformation, Bielefeld 2018.

24 Manuela Rienks: Ausverkauft. Arbeitswelten von Verkäuferinnen in der Bundesrepublik Deutschland 1950–1999, Berlin 2024; Alina Marktanner: Behördenconsulting. Unternehmensberater in der öffentlichen Verwaltung der Bundesrepublik, 1970er- bis 2000er-Jahre, Berlin/Boston 2023; Thomas Kasper: Wie der Sozialstaat digital wurde. Die Computerisierung der Rentenversicherung im geteilten Deutschland, Göttingen 2021.

25 Mario Boccia: Krise im »Wirtschaftswunder«. Fordistische Betriebspolitik und Produktionsarbeit bei BMW von 1960 bis 1973, Berlin 2024; Stefan Zeppenfeld: Vom Gast zum Gastwirt? Türkische Arbeitswelten in West-Berlin, Göttingen 2021;

eine Fülle instruktiver Untersuchungen zu Einzelaspekten, etwa zu Arbeitssemantiken,²⁶ zur Geschichte der arbeitssoziologischen Wissensproduktion,²⁷ zu den Zeitordnungen von Arbeit,²⁸ zu beruflicher Bildung,²⁹ zu Arbeitsbeziehungen³⁰ und zur Streikgeschichte.³¹ Während die Geschichte der Arbeiterbewegung an Bedeutung verlor, entstand eine neue Geschichte der Arbeit.

Innerhalb der bundesdeutschen Historiografie hat die Zeitgeschichte der Arbeit lange nur eine marginale Rolle gespielt. Auffällig ist diese

- Olga Sparschuh: Fremde Heimat, fremde Ferne. Italienische Arbeitsmigration in Turin und München 1950-1975, Göttingen 2021; Simon Goeke: »Wir sind alle Fremdarbeiter!« Gewerkschaften, migrantische Kämpfe und soziale Bewegungen in der Bundesrepublik Deutschland der 1960er und 1970er Jahre, Paderborn 2020.
- 26 Stefan Wannenwetsch: »Es gibt noch Arbeiter in Deutschland«. Zur Kategorie »Arbeiter« in der bundesdeutschen »Arbeitnehmergesellschaft«, Berlin 2024; Dietmar Süß: Autonomie und Ausbeutung. Semantiken von Arbeit und Nicht-Arbeit in der Alternativbewegung der 1980er Jahre, in: Semantiken von Arbeit: Diachrone und vergleichende Perspektiven, hg. von Jörn Leonhard und Willibald Steinmetz, Köln u. a. 2016, S. 347-370.
- 27 Kerstin Brückweh: Arbeitssoziologische Wissensproduktion am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) von 1968 bis heute, in: Erkundungen im Historischen: Soziologie in Göttingen. Geschichte – Entwicklungen – Perspektiven, hg. von Oliver Römer und Ina Alber-Armenat, Wiesbaden 2018, S. 321-350.
- 28 Martina Heßler und Christopher Neumaier (Hg.): Flexible Arbeitswelten. Historische Perspektiven auf ein »Zauberwort« der 1970er Jahre, Baden-Baden 2025; Süß: Sieg (Anm. 6).
- 29 Jan Kellershohn: Die Politik der Anpassung. Arbeitswelt und Berufsbildung im Ruhrgebiet 1950-1980, Wien u. a. 2022; Franziska Rehlinghaus: Die »vierte Säule« des Bildungssystems und die Logik des Markts. Weiterbildung als Zukunftsversprechen und Verteilungsproblem in den 1970er-Jahren, in: Archiv für Sozialgeschichte 62, 2022, S. 341-362.
- 30 Dimitrij Owetschkin: Vom Verteilen zum Gestalten: Geschichte der betrieblichen Mitbestimmung in der westdeutschen Automobilindustrie nach 1945, Bielefeld 2016; Wolfgang Schroeder und Samuel Greef: Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen nach dem Boom, in: Vorgeschichte der Gegenwart. Dimensionen des Strukturbruchs nach dem Boom, hg. v. Anselm Doering-Manteuffel, Lutz Raphael und Thomas Schlemmer, München 2016, S. 245-270; vgl. dazu auch Kellershohn: Clearingstellen (Anm. 21).
- 31 Nicole Mayer-Ahuja und Peter Birke: »Wir brauchen den Wasserkopf gar nicht«. Alltägliche Arbeitserfahrung und »Labor Unrest« im Spiegel von SOFI-Studien zur bundesdeutschen Automobilindustrie, in: Blick zurück nach vorn. Sekundäranalysen zum Wandel von Arbeit nach dem Fordismus, hg. von Wolfgang Dunkel, Heidemarie Hanekop und Nicole Mayer-Ahuja, Frankfurt a. M. 2019, S. 59-96; Arne Hordt: Kumpel, Kohle und Krawall. Miners' Strike und Rheinhausen als Aufruhr in der Montanregion, Göttingen 2018; Carsten Uhl: Maschinenstürmer gegen die Automatisierung? Der Vorwurf der Technikfeindlichkeit in den Arbeitskämpfen der Druckindustrie in den 1970er und 1980er Jahren, in: Technikgeschichte 52, 2015, S. 157-179.

Leerstelle vor allem in Gesamtdarstellungen und in den Bilanzen zu runden Jahrestagen der Bonner Republik.³² Für die fortbestehenden Härten, Missachtungserfahrungen und Ungleichheitsmuster der Arbeitswelt gab es in solchen Darstellungen kaum einen Platz. Die Randstellung der Arbeitsgeschichte wurde nur dort aufgehoben, wo sie als Teil eines sozialen Integrations-, Aufstiegs- und politischen Stabilisierungsnarrativs im Kontext des Wirtschaftswunders erzählt werden konnte³³ oder sozial-ökonomische Umbrüche den Perspektivpunkt zeithistorischer Analysen bildeten, wie in der »Nach dem Boom«-Debatte.³⁴ Besonders die Arbeit im nichtindustriellen Sektor galt offenbar so sehr als das Normale, dass sie kaum Beachtung fand. Vermutlich machte erst der radikale Wandel in der digitalisierten Gesellschaft deutlich, dass die Arbeit in Büros oder Läden zu historisieren ist.

Der Aufschwung der Arbeitsgeschichte steht in engem Zusammenhang mit dem Aufstieg der internationalen Global Labour History.³⁵ Deren auf den Globalen Süden orientierte Perspektive akzentuiert Arbeitskonflikte als elementaren Bestandteil von Arbeitsbeziehungen. Sie trägt dazu bei, die Konzentration auf männlich dominierte Fabrikarbeit zu überwinden und zugleich die soziokulturellen Voraussetzungen dieser Arbeitsform – etwa die innerfamiliäre Arbeitsteilung – stärker zu berücksichtigen. Zugleich eröffnet die Untersuchung informeller Arbeit, wie sie in vielen Ländern des Globalen Südens verbreitet ist, wichtige Perspektiven für die Analyse prekärer und gering entlohnter Beschäftigungsformen, wie sie auch in den wohlhabenden Ländern des Westens und Nordens zunehmend anzutreffen sind.³⁶ Der Boom der Arbeitsgeschichte erwächst auch aus dem erstarkten Interesse für die Geschichte des Kapitalismus. Seit der Finanzmarktkrise von 2008 hat die Sensibilität für die sozialen und politischen Folgen kapitalistischer Akkumulation spürbar zugenommen. Damit rückt die Geschichte der Lohnarbeit als ungleicher Tauschakt im

32 Eine Ausnahme bildet Andreas Wirsching: Abschied vom Provisorium. Die Geschichte der Bundesrepublik Deutschland 1982–1989/90, München 2006.

33 Josef Mooser: Arbeiterleben in Deutschland, Frankfurt a. M. 1984.

34 Anselm Doering-Manteuffel u. a. (Hg.): Vorgeschichte der Gegenwart. Dimensionen des Strukturbruchs nach dem Boom, Göttingen 2015.

35 Raphael: Arbeitswelten (Anm. 21), S. 4–9; Marcel van der Linden: Was ist neu an der globalen Geschichte der Arbeit?, in: Sozial.Geschichte. Zeitschrift für historische Analyse des 20. und 21. Jahrhunderts 22, 2007, S. 31–44; ders.: Workers of the World. Eine Globalgeschichte der Arbeit, Frankfurt a. M. 2017.

36 Anna Elisabeth Keim: Die zweite Belegschaft. Leiharbeit und Zeitarbeit in der frühen Bundesrepublik, Frankfurt a. M./New York 2026; Dietmar Süß: »Ein gerechter Lohn für ein gerechtes Tagewerk«. Überlegungen zu einer Geschichte des Mindestlohnes, in: Archiv für Sozialgeschichte 54, 2014, S. 125–146.

Prozess der Warenproduktion verstärkt in den Fokus.³⁷ Dadurch treten soziale Ungleichheiten in den Blick, die als Ergebnis sich wandelnder Arbeitspraktiken untersucht werden können. Dabei profitiert die Zeitgeschichte der Arbeit von der Neuausrichtung der Ungleichheitsanalyse auf miteinander intersektional verwobene und wechselseitig aufeinander wirkende Kategorien wie Klasse, Geschlecht, Ethnizität und Alter.³⁸

Hier setzt das Untersuchungsprogramm des Kollegs und damit auch dieses Buches an.³⁹ Die Beiträge des Bandes untersuchen vornehmlich auf der Betriebs- und Branchenebene die Veränderungen von Arbeitspraktiken und deren Auswirkungen auf soziale Ungleichheitsverhältnisse in der Arbeitswelt. Auf welche Weise beeinflussten Veränderungen der Arbeitsorganisation, der betrieblichen Informationstechnologien, der Qualifikationsanforderungen und der Beschäftigungsformen die innerbetrieblichen und branchenspezifischen Relationen sozialer Ungleichheit? Dabei geht es nicht nur um materielle Disparitäten oder Ungleichheiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt, in der beruflichen Mobilität und beim Arbeitsplatzrisiko. Gefragt wird ebenso nach den Auswirkungen dieser Veränderungen auf die Erfahrungen und die Handlungsperspektiven der Beschäftigten. Weiter fragen mehrere Beiträge danach, wie sich Gewerkschaften zu den Veränderungen verhielten und welche Rückwirkungen der »fundamentale Gestaltwandel«⁴⁰ der Erwerbsarbeit auf das Handeln gewerkschaftlicher Akteur:innen bei der Interessenvertretung von Arbeitnehmer:innen hatte, etwa, indem er zur Modifikation von Problemdefinitionen beitrug oder die Handlungsbedingungen gewerkschaftlicher Arbeit veränderte.

Mehrere Beiträge des Bandes nehmen Wandlungsprozesse in Dienstleistungsberufen in den Blick. Sie untersuchen den Zusammenhang zwischen der Expansion von Dienstleistungsbranchen, sozialen Polarisierungen und ihrer Wahrnehmung und Deutung durch Arbeitnehmer:innen. Übergänge in die Dienstleistungsgesellschaft waren der Schwerpunkt

37 Friedrich Lenger: *Der Preis der Welt. Eine Globalgeschichte des Kapitalismus*, München 2023; Werner Plumpe: *Das kalte Herz. Kapitalismus: Die Geschichte einer andauernden Revolution*, Berlin 2019; Pierre Rosanvallon: *Die Gesellschaft der Gleichen*, Hamburg 2013.

38 Thomas Mergel: Gleichheit und Ungleichheit als zeithistorisches und soziologisches Problem, in: *Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History* 10, 2013, H. 2, S. 307–320.

39 Zum Untersuchungsprogramm des Graduiertenkollegs vgl. Berger u. a.: *Verlängerungsantrag* (Anm. 20), S. 3, 11–18.

40 Jürgen Kocka: *Arbeit früher, heute, morgen. Zur Neuartigkeit der Gegenwart*, in: *Geschichte und Zukunft der Arbeit*, hg. von dems. und Claus Offe, Frankfurt a. M./New York, S. 476–492, hier S. 490.

der zweiten Kollegphase. Die »grundlegende Verschiebung der kapitalistisch organisierten Produktionsfelder weg von der Industrie hin zu Forschung, Verwaltung, Gestaltung, Dienstleistungen und Logistik«⁴¹ ist zeithistorisch viel weniger erforscht als die Geschichte industrieller Berufe. Dabei hatte sie, so unsere Ausgangsüberlegung, besonders markante soziale Folgen. Entgegen den zeitgenössischen Erwartungen führte der Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft nicht zu einer generellen Aufwertung der Berufsstruktur.⁴² Vielmehr bildeten sich an beiden Polen des Qualifikationsspektrums neue Kragenlinien aus. In den wertschöpfenden Bereichen der Dienstleistungsgesellschaft entstanden hochwertige Arbeitsplätze vor allem im Bereich produktionsorientierter, finanzieller sowie qualifizierter sozialer Dienstleistungen. Hier profitierten wissensintensive Berufe, etwa Ingenieur:innen und Berater:innen, ebenso wie Teile der Facharbeiterschaft und der Gesundheitsberufe von den neuen Anforderungen einer stärker wissensbasierten Ökonomie und teilweise auch von erweiterten Handlungsspielräumen in neuen Modellen der Arbeitsorganisation. Gleichzeitig verschärfte sich die Lage geringqualifizierter Beschäftigter in einfachen, handarbeitenden, stützenden Tätigkeiten, etwa der Gastronomie, im Reinigungsgewerbe oder bei Lieferdiensten: Ihre Arbeitskraft war in hohem Maße verfügbar, ihre Arbeit wurde schlechter vergütet, ihre Arbeitsabläufe wurden stärker kontrolliert und ihre Beschäftigung verlagerte sich zunehmend in atypische, sozial weniger abgesicherte Arbeitsformen. Damit wurde dieser stark expandierende Teil des Dienstleistungssektors zum »Experimentierfeld für prekäre Arbeit«.⁴³ Die Spannung zwischen erweiterten Verdienst- und Aufstiegschancen einerseits und neu entstehenden sozialen Ungleichheiten andererseits spricht dafür, den Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft als einen Prozess der Polarisierung der Arbeitswelt zu begreifen.⁴⁴ Solche Polarisierungen vollzogen sich vor allem entlang der durch Wissen, Geschlecht und Migration gezogenen Linien. Gerade in Deutsch-

41 Lutz Raphael: Arbeit im Kapitalismus, in: Arbeit – Bewegung – Geschichte. Zeitschrift für historische Studien 19, 2020, H. 1, S. 7–25, hier S. 8.

42 Jean Fourastié: Die große Hoffnung des 20. Jahrhunderts, Köln 1954 (frz. 1949); Daniel Bell: Die nachindustrielle Gesellschaft, Frankfurt a. M. 1975 (engl. 1973).

43 Gerhard Bosch und Claudia Weinkopf: Arbeitsverhältnisse im Dienstleistungssektor, in: WSI-Mitteilungen 64, 2011, H. 9, S. 439–449, hier S. 439.

44 Die Daten zur Einkommensentwicklung sprechen hier eine deutliche Sprache: Seit Mitte der 1990er-Jahre öffnete sich in Deutschland die Schere zwischen den obersten 10 % und der unteren Hälfte der Einkommensbezieher signifikant. Charlotte Bartels: Einkommensverteilung in Deutschland von 1871 bis 2013. Erneut steigende Polarisierung seit der Wiedervereinigung, in: DIW Wochenbericht, Nr. 3/2018, S. 51–58, hier S. 56.

land präfiguriert die regionale und soziale Herkunft besonders stark die Karriere auf dem Arbeitsmarkt. Das galt und gilt nicht nur für die Kinder von Migrant:innen, sondern auch für Ostdeutsche: Noch 2025 war in allen DAX-Vorständen nur ein Ostdeutscher zu finden, aber nun zumindest 35 % Frauen.⁴⁵

Bei aller Unterschiedlichkeit der Untersuchungsfelder und methodischen Zugänge verweisen die Beiträge doch auf eine Gemeinsamkeit: die ungebrochen hohe, möglicherweise sogar zunehmende soziale Prägekraft und Identitätsrelevanz von Arbeit. Während die Arbeitswelt in den »Trente Glorieuses« der Nachkriegszeit allerdings ein Ort der sozialen (und politischen) Integration von Arbeitnehmer:innen im Zeichen von Lohnzuwächsen innerhalb stabiler Arbeitsverhältnisse, wachsendem Sozialschutz und abnehmenden Machtdifferenzen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern war, bestimmt seit dem Übergang in die Dienstleistungsgesellschaft eine »fundamentale Unsicherheit [...] fast überall die Lage arbeitender Menschen«.⁴⁶ Zugespitzt kann man sagen, dass sich die sozialen Strukturierungseffekte des Arbeitsmarkts für einen Teil der Erwerbsbevölkerung in ihr Gegenteil verkehrt haben: Während Deutschland insgesamt heute noch als vergleichbar gut ausgebauter Sozialstaat mit starkem Kündigungsschutz und hohen Sozialleistungen gilt, ist eine entsprechende Lohnsicherheit für einen wachsenden Teil der Gesellschaft nicht mehr selbstverständlich.⁴⁷ Aufgabe der Geschichtswissenschaften ist es, die Genese dieser vom Ergebnis her bekannten Entwicklung zu analysieren, mit Blick auf das konkrete Handeln der beteiligten Akteur:innen. Damit leistet die zeithistorische Analyse der »Wege in die Dienstleistungsgesellschaft« einen wichtigen Beitrag zu einer Problemgeschichte der Gegenwart.⁴⁸

45 Odgers GmbH (Hg.): 12. DAX-Vorstandsreport, 2025, online unter: https://www.odgers.com/media/v3ad5dhl/odgers_dax-report_2025.pdf (letzter Zugriff: 17.08.2026).

46 Colin Crouch: Gig Economy. Prekäre Arbeit im Zeitalter von Uber, Minijobs & Co., Berlin 2019, S. 17 (Zitat); Mooser: Arbeiterleben (Anm. 33), S. 224-236.

47 Oliver Nachtwey: Die Abstiegs-gesellschaft – Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne, Berlin 2017, S. 119-179; vgl. auch Christoph Weischer: Soziale Ungleichheit 3.0. Soziale Differenzierungen in einer transformierten Industriegesellschaft, in: Archiv für Sozialgeschichte 54, 2014, S. 305-342.

48 Hans Günter Hockerts: Zeitgeschichte in Deutschland. Begriff, Methoden, Themenfelder, in: Historisches Jahrbuch 113, 1993, S. 98-127, hier S. 124.

Arbeitswissen

Eine zeithistorische Analyse der Arbeit sollte nicht die Befunde der früheren Sozialwissenschaften zusammenfassen, sondern diese historisieren. Sie sind als eine Wissensbildung der Zeit zu fassen, die Einfluss auf Entwicklungen nahm, die aus heutigem Wissen neu interpretierbar sind.⁴⁹ Entsprechend untersucht *Lukas Doil* in seinem Beitrag den Prekarisierungsbegriff als »zeitdiagnostischen Schlüsselbegriff«. Mit einem wissenschaftlichen Zugang rekonstruiert er am Beispiel der Debatten um die Leiharbeit, die zeitgenössisch als Chiffre für die Entsicherung und Polarisierung von Erwerbsarbeit verhandelt wurde, die historische Genealogie einer Prekarisierungsdiagnose in den 1980er-Jahren – noch vor den Arbeiten Bourdieus und Castels und lange vor der breiten Rezeption dieses Begriffs im Kontext der Agenda-Politik. Dabei setzt er zwei auf den ersten Blick unverbundene Debattenstränge zueinander in Beziehung: die akademische Sozialforschung (etwa am Kölner ISO-Institut) und eine »Sozialforschung von unten« durch »militante Untersuchungen« von linksautonomen »Jobber:innen«, die aus der Analyse der Leiharbeit Argumente für politische Auseinandersetzungen gewinnen wollten. Auch wenn die Rezeption des Prekarisierungsbegriffs in der sozialwissenschaftlichen Forschung und in aktivistischen Diskursen zunächst überschaubar blieb, versteht Doil die 1980er-Jahre als wichtige Formierungsphase eines Diskurses, der die Subjektivität von Arbeitnehmer:innen zum Bestandteil von Ungleichheitsdiagnosen machte.

Jessica Hall richtet den Blick auf die bisher kaum erforschte Zeitgeschichte der Bahn, die bis heute einer der größten Arbeitgeber in Deutschland ist und stark im Fokus der Öffentlichkeit steht. Hall thematisiert deren Geschichte im Zeichen von Deutscher Einheit und Privatisierung als asymmetrische Vereinigung des Transportsystems Schiene. Dazu kombiniert sie sozial-, technik- und wissenschaftsgeschichtliche Zugriffe. Das Bahnwissen war ein hoch spezialisiertes, technikgeprägtes Wissen. Hall zeigt, dass der Wissenstransfer zwischen Reichsbahner:innen und Bundesbahnbeschäftigten asymmetrisch verlief. Ostdeutsches Fachwissen gelangte vor allem über die nach Westen versetzten Beschäftigten in die Bundesbahn; westdeutsches Wissen wurde überwiegend durch die Einführung von Bundesbahntechnik sowie von betriebswirtschaftlichen Organisationsformen und Steuerungsmodellen in den Osten übertragen.

49 Jenny Pleinen und Lutz Raphael: Die Zeithistoriker in den Archiven der Sozialwissenschaften. Erkenntnispotenziale und Relevanzgewinne für die Disziplin, in: Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte 62, 2014, H. 2, S. 173-196.

Wiedervereinigung und Bahnprivatisierung lösten erhebliche soziale Veränderungen aus – in Westdeutschland etwa durch die Erosion des Bahnbeamtenstatus und die Privatisierung von für die berufliche Identität von Eisenbahner:innen wichtigen betrieblichen Sozialeinrichtungen; im Osten durch Stellenabbau, Rückstufungen und Arbeitsmigration in den Westen. Hall entwickelt darüber hinaus die These, dass sich nicht nur die Arbeitswelt von Eisenbahner:innen veränderte, sondern auch das Wissen, mit dem die Beschäftigten ihre Arbeit gestalteten und ihr Sinn gaben. Ostdeutsche Bahnbeschäftigte erlebten den Übergang in die Vereinigungsgesellschaft als Phase extremer Beschleunigung und der teilweisen Entwertung ihres betrieblich-technischen Wissens, das von den westdeutschen Kolleg:innen oft nicht anerkannt wurde. Berufliche Sicherheit beruhte damit nicht länger auf vorhandener Qualifikation und Berufserfahrung, sondern zunehmend auf der Bereitschaft, sich kontinuierlich weiterzubilden und gegebenenfalls den Arbeitsort zu wechseln.

Arbeit in der Vereinigungsgesellschaft

Zu den Dienstleistungsberufen, die besonders sichtbar weiblich konnotiert sind, zählen die Verkäufer:innen. Die »kleinen Ladenmädchen« galten schon in der Weimarer Republik als Chiffre für die neuen Angestellten, die, so Siegfried Kracauer in einem berühmten Essay, zugleich zu einer neuen Gruppe von Konsument:innen zählten.⁵⁰ Die Verbindung zwischen dem Wandel der Arbeit der Verkäufer:innen und der Konsumkultur untersucht *Till Gossmann* für Ostdeutschland zwischen Plan- und Marktwirtschaft. Anhand einer Fallstudie über die Verkäufer:innen der Leipziger Konsumgenossenschaft zeigt er den fundamentalen Wandel dieses bisher kaum erforschten Berufsfelds im ostdeutschen Dienstleistungssektor. Für den ostdeutschen Einzelhandel bedeutete der Übergang in die Marktwirtschaft einen »funktionalen Bruch«, da das staatssozialistische Versorgungsparadigma durch die Prämisse ökonomischer Rentabilität ersetzt wurde. Nur wenige Genossenschaften überlebten den Übergang in die Marktwirtschaft. Von den ursprünglich 210.000 Beschäftigten waren Mitte der 1990er-Jahre nur noch 6.000 Personen im konsumgenossenschaftlichen Handel beschäftigt, zugleich sank die Vollzeitquote von rund 90 % auf etwa ein Drittel der Beschäftigten. Für Arbeitnehmer:innen resultierten aus dem Umbruch Abgruppierungen, Arbeitsverdichtungen

50 Siegfried Kracauer: Die kleinen Ladenmädchen gehen ins Kino [1927], in: ders.: Das Ornament der Masse. Essays, Frankfurt a. M. 1977, S. 279-294.

und erhebliche Lohneinbußen, da die Konsumgenossenschaften, um wirtschaftlich zu überleben, unbezahlte Mehrarbeit erwarteten, Tarife unterhalb des ohnehin niedrigen Branchenstandards des ostdeutschen Einzelhandels zahlten und massiv Personal einsparten. Die ergriffenen Maßnahmen zeigen eine starke räumliche und geschlechtsspezifische Polarisierung: Beschäftigte in ländlichen Verkaufsstellen wurden zu meist schlechter entlohnerten Tarifgruppen zugeordnet. Vor allem Frauen wurden in geringfügige Beschäftigungsverhältnisse abgedrängt, während Fortbildungsangebote und der Aufstieg in Leitungspositionen vorwiegend Männern offenstanden.⁵¹ Gleichwohl bleibt Goßmann bei der Einordnung dieser Praktiken als Prekarisierung zurückhaltend. Denn die »Konsum«-Läden griffen mit einigem Erfolg staatssozialistische Subbotnik-Erfahrungen ihrer Mitarbeiter:innen auf. Sie nutzten deren private Netzwerke und Sorgekompetenzen als wirtschaftliche Ressourcen, um sich als kundennahe Versorger im lokalen Nahbereich zu positionieren. Dies, so Goßmann, setzte »einen Gegenpunkt zur arbeitsweltlichen Entsicherung«, indem es an vertraute Arbeitspraktiken anknüpfte, das soziale Kapital der Beschäftigten aufwertete und sie zu aktiv Mitwirkenden bei der Rettung der eigenen Arbeitsplätze machte.

Der Übergang in die Dienstleistungsgesellschaft zog vielfältige Umgestaltungen der Lebenswelten nach sich. Einstige Industriequartiere, besonders solche mit urbaner Wasserlage, entwickelten sich zu Arbeits- und Wohngebieten für neue Dienstleistungsberufe. Wie sich dies im einstigen Berliner Grenzgebiet an der Spree vollzog, zeigt der Beitrag von *Jonas Jung* am Beispiel des Ost-Berliner Glühlampenwerks NARVA und seiner Umgebung in Berlin-Friedrichshain. Dafür wählt er eine raumgeschichtliche Perspektive. Die Umwandlung, so Jung, war Resultat konkret zurechenbarer Entscheidungen von kommunalpolitischen Akteuren, Investoren und der Treuhand. Sie vollzog sich nicht inkrementell, sondern als Ruptur innerhalb eines kurzen Zeitraums von zwei Jahren, den Jung als »Zwischen-Zeit« beschreibt. Dabei, so argumentiert er, verschränkten sich die Veränderung sozialer Ungleichheitsmuster und die funktionale Neuordnung des Stadtraums ineinander: Die Deindustrialisierung zerstörte einen betrieblichen Sozialraum, der das Viertel durch 5.000 Arbeitsplätze und die von ihm bereitgestellten sozialen Infrastrukturen nachhaltig geprägt und für die Beschäftigten einen sozialen Mittelpunkt gebildet hatte. Die ehemaligen Industriearbeiter:innen verloren mit der Werksschließung nicht nur ihre Arbeitsplätze, son-

51 Vgl. Till Goßmann: Verkaufen im ostdeutschen »Konsum«. Arbeit zwischen Plan und Markt, Göttingen 2027 (i. E.).

dern auch zentrale Orte der Daseinsfürsorge und der Lebensgestaltung. Neue Beschäftigungsmöglichkeiten ergaben sich für sie vor allem in niedrig qualifizierten Dienstleistungsberufen wie im Wachschatz, in der Gebäudereinigung und bei Lieferdiensten. Die in der »Oberbaum City« neu angesiedelte Dienstleistungsökonomie brachte stark polarisierte Arbeitsverhältnisse und Lebenslagen hervor. Junge, urbane, hochqualifizierte und gut bezahlte Beschäftigte in den Büros der Digital- und Kreativwirtschaft standen einfach und prekär Beschäftigten und Bewohner:innen der Nachbarquartiere mit schwacher Sozialstruktur gegenüber. Auch die Arbeitspraktiken veränderten sich stark: Hatte vordem der gleichmäßige Rhythmus des Schichtbetriebs die Zeitordnung des Quartiers bestimmt, wurde in der New Economy projektförmig, individualisiert und tendenziell zeitlich entgrenzt gearbeitet, allerdings mit einer ähnlichen Vulnerabilität der Beschäftigung, wie sie die Ost-Berliner Industriearbeiter:innen im Systembruch von 1989/1990 erlebt hatten.

Jessica Lindner-Elsner widmet sich dem Verhältnis von Arbeit und sozialer Ungleichheit im Automobilwerk Eisenach von den 1970er-Jahren bis zur Werkschließung im Frühjahr 1991 aus einer geschlechtergeschichtlichen Perspektive. Die Gleichberechtigung von Frauen am Arbeitsplatz schätzt sie insgesamt als ambivalent ein. Auf der einen Seite habe der SED-Staat in der Ära Honecker durch eine gezielte Sozialpolitik die Vereinbarkeit von Mutterschaft und Erwerbsarbeit verbessert und berufstätige Frauen entlastet. Andererseits seien Sozialleistungen oft an die Mutterrolle gebunden und am Modell männlicher Vollzeitarbeit orientiert gewesen. Dies habe die Zuschreibung von Sorgearbeit als weibliche Aufgabe verfestigt und Frauen keine echte Wahl bei der Gestaltung ihres Lebensentwurfs gelassen. Lindner-Elsner identifiziert mehrere geschlechtsspezifische Disparitäten: Trotz einer Erwerbsquote von ca. 90 % verdienten Frauen tendenziell weniger als Männer, hatten geringere Bildungschancen und waren seltener in Leitungspositionen anzutreffen. Nach einer Schwangerschaft wurden sie zudem oft unterhalb ihrer Qualifikation beschäftigt. Bildung, Elternschaft und Geschlecht überlagerten sich so zu einer mehrdimensionalen Benachteiligung, die mit dem Ende der Automobilproduktion im Wartburg-Werk noch einmal stärkeres Gewicht erlangte. Lindner-Elsner identifiziert die Betreuungssituation als neues Disparitätsmuster der Transformationsjahre. Produktionsferne Bereiche wie die Verwaltung und das betriebliche Sozialwesen, in denen Frauen stark vertreten waren, wurden zuerst abgebaut. Zudem erschwerte die Schließung betrieblicher Sozialeinrichtungen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, was die Arbeitsmarktchancen der betroffenen Frauen in der Vereinigungsgesellschaft weiter verringerte. Sie waren daher besonders von

Arbeitslosigkeit betroffen, hatten geringere Wiedereinstellungschancen und waren überproportional auf Auffanglösungen im zweiten Arbeitsmarkt angewiesen.

Dienstleistungsberufe im Wandel

Der Vermögensaufbau in den Nachkriegsjahren förderte soziale Ungleichheiten, die wiederum neue Dienstleistungsberufe hervorbrachten, die im Umgang damit entstanden. Neben den Serviceberufen im Alltag zählen dazu Berufe, die mit der Verwaltung von Vermögen verbunden sind. Der Beitrag von *Ronny Grundig* widmet sich der Ausdifferenzierung und Expansion eines spezialisierten Arbeitsmarkts im Umfeld der Vermögensvererbung vor dem Hintergrund wachsender Erbvolumen und veränderter Erbpraktiken seit den 1960er-Jahren. Dabei richtet er den Blick erstens auf die Branche privater Erbenermittler; zweitens betrachtet er das Arbeitsfeld gerichtlich bestellter Nachlasspfleger, die v. a. bei kleineren Vermögen eingesetzt wurden, wenn sich keine unmittelbaren Erben fanden; drittens thematisiert er weitere Berufe, die an der Liquidierung der Nachlässe mitwirkten, etwa Altwarenhändler und Auktionshäuser. Bei größeren Erbfällen, die Grundig exemplarisch anhand des Erbes von Johannes Fürst von Thurn und Taxis untersucht, nutzten die Erben viertens spezialisierte Finanzdienstleister, um das Vermögen beim Erbübergang neu zu strukturieren. Grundig weist auf markante Disparitäten hin, die bei der Nutzung solcher Dienstleistungen entstanden: Während kleinere Erbschaften durch die Beteiligung von Nachlasspflegern oft aufgezehrt wurden, standen bei Großerbbschaften Fragen der Steuervermeidung und des Vermögenserhalts im Zentrum.

Manuela Rienks untersucht mit einem raum- und geschlechtergeschichtlichen Ansatz den Wandel von Arbeitspraktiken im Einzelhandel. Dafür wählt sie Kassensarbeitsplätze als Fallstudie. Technische Neuerungen wie Förderbänder, elektronische Datenkassen (beide seit den 1970er-Jahren) und Scannerkassen (seit den 1980er-Jahren) haben die Arbeit an der Kasse auf ambivalente Weise verändert. Sie erleichterten einerseits die körperliche Arbeit an der Kasse und beugten Gesundheitsschäden vor, erhöhten aber auch das Arbeitstempo und gestalteten die Arbeit monotoner. Sie entzogen den Kassiererinnen fachliche Kompetenzen wie Preiskennntnis und Mitwirkung bei der Warenverwaltung. Zudem intensivierte dies die Kontrolle über die Beschäftigten, weil es die Kassensarbeit individuell messbar machte. Dies habe den beruflichen Status von Kassiererinnen gesenkt, berufliche Aufstiegschancen erschwert und das Bild der Kassie-

rerin als gering qualifizierte Arbeitskraft verfestigt. Die Abwertung spiegelt sich auch in der räumlichen Anordnung der Kassiersysteme, die in vielen Fällen von einer zentralen Stelle des Verkaufsraums an dessen Ausgang wanderten. Rienks kommt zu dem Ergebnis, dass die veränderten Praktiken des Kassierens dazu beigetragen hätten, geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu vergrößern. Die Zeitgeschichte der Arbeitswelt von Verkäuferinnen interpretiert sie dementsprechend als »Geschichte einer zunehmenden Marginalisierung«.

Arbeitsmigration und internationale Produktionsverlagerungen

Der Weg in die Dienstleistungsgesellschaft war gerade in der Bundesrepublik durch die verzögerte Einbindung von Migrant:innen und Frauen geprägt. Dass dies zu prekären, schlecht bezahlten Berufsfeldern führte, zeigte sich in keinem Bereich so deutlich wie im boomenden Reinigungsgewerbe. Nachdem das einst auch in Mittelschichten übliche Dienstpersonal seit den 1950er-Jahren an Bedeutung verloren hatte, nahm seit den 1980er-Jahren die Beschäftigung von Reinigungskräften auch in privaten Haushalten zu. »Die ganze Welt zuhause«,⁵² titelte schon 2006 eine interviewbasierte soziologische Studie über die »cosmobilen Putzfrauen«, die weibliche Hausarbeit übernahmen und damit deutschen Frauen eine Arbeit in besser bezahlten Berufen ermöglichten.

Dieser Boom lässt sich auch als Wandel der migrantischen »Gastarbeit« fassen, der oft einen Aus- und Aufstieg aus der Industriearbeit bedeutete. *Stefan Zeppenfeld* analysiert migrantische Arbeit im Berliner Reinigungsgewerbe zwischen den 1960er- und 1980er-Jahren als Element einer »doppelten Transformation« der Bundesrepublik in eine Einwanderungs- und Dienstleistungsgesellschaft. Vor dem Hintergrund eines grassierenden Rassismus der Einwanderungsgesellschaft, die schmutzbehaftete und gering entlohnte Tätigkeiten bereitwillig Migrant:innen überließ, habe das Reinigungsgewerbe als »Scharnier« beim Übergang von der Industriebeschäftigung in den Dienstleistungssektor fungiert. Zeppenfeld beschreibt stark geschlechtsspezifisch differenzierte Arbeitswelten: Männliche Arbeit im Reinigungsgewerbe fand oftmals in stabilen, besser bezahlten Arbeitsverhältnissen im öffentlichen Dienst statt und war medial sehr präsent (verdichtet im Stereotyp des schnauzbärtigen Müllmanns); dagegen blieb weibliche Reinigungsarbeit aufgrund der Arbeits-

52 Maria S. Rerrich: *Die ganze Welt zu Hause. Cosmopolite Putzfrauen in privaten Haushalten*, Hamburg 2006.

zeiten an den Tagesrändern oft unsichtbar. Sie war zumeist schlechter entlohnt und oft nicht in reguläre Beschäftigungsverhältnisse eingebunden. Trotz der damit verbundenen Prekarität wählten türkeistämmige Migrantinnen diese Option, weil die hohe Fluidität solcher Beschäftigungsformen kompatibel mit der Notwendigkeit war, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren und auch das Arbeitsvolumen flexibel an den Familienbedarf anzupassen. Zeppenfeld sieht daher in den türkeistämmigen Beschäftigten im Reinigungsgewerbe Protagonist:innen arbeitsweltlicher Veränderungen, »so etwa bei der weiblichen Erwerbsquote bzw. der doppelten Erwerbstätigkeit von Ehepaaren« sowie der »Selbstflexibilisierung von Karrierewegen«.⁵³

Patricia Zeitz widmet sich der Migrantisierung der Arbeit im öffentlichen Dienst in der Zeit nach dem Anwerbestopp 1973. Sie wählt dazu zwei kontrastierende Fallbeispiele: die Deutsche Bundespost und die Münchener Kommunalverwaltung. Beide unterschieden sich sowohl in der faktischen Durchlässigkeit für migrantische Bewerber:innen als auch durch ein divergierendes Problembewusstsein. Während die Stadtverwaltung schon Anfang der 1970er-Jahre auf Betreiben des Ausländerbeirats versuchte, die Zahl migrantischer Beschäftigter zu erhöhen, verhielt sich die Münchener Oberpostdirektion in dieser Frage zurückhaltend. Trotzdem verdreifachte die Post den Migrant:innenanteil unter ihren Beschäftigten, während er in der Münchener Kommunalverwaltung stagnierte. Erklären lässt sich dies einerseits mit fortwirkenden Sprach- und Bildungsbarrieren, die bewusst hochgehalten wurden, andererseits mit den ambivalenten Folgen der Post-Privatisierung. Mit der Abschaffung des Beamtenstatus entfiel die Notwendigkeit einer deutschen Staatsbürgerschaft als Eingangsvoraussetzung. Vor allem aber überführte die Post im Zuge der Privatisierung Vollzeitstellen in sozialrechtlich prekäre atypische Beschäftigungsverhältnisse wie Minijobs, die dann Migrant:innen erhielten. Prekarisierung und Migrantisierung der Dienstleistungsarbeit gingen hier Hand in Hand.

Die Globalisierung bedeutete jedoch nicht nur eine verstärkte migrantische Arbeit in Deutschland, sondern auch die Auslagerung heimischer Industriearbeit in Niedriglohnländer Süd- und Osteuropas und des Globalen Südens. Dadurch gingen zahlreiche Industriearbeitsplätze in Deutschland verloren; dafür profitierte eine kleine Zahl besser bezahlter Dienstleistungsberufe, die diese Auslagerung der Produktion oder den Import-Export organisierten. Dies wiederum ermöglichte den Boom von Konsumbereichen wie der »Fast Fashion«, die gering entlohnte Tätig-

53 Zum breiteren Kontext dieses Wandels auch: Zeppenfeld: Gast (Anm. 25).

keiten im Handel schufen. *Christina Häberle* betrachtet in diesem Sinne am Beispiel der Salamander AG Produktionsverlagerungen der westdeutschen Schuhindustrie ins europäische Ausland. Sie analysiert Internationalisierungsprozesse durch Lizenz- und Know-how-Produktion in der DDR und Auftragsproduktion in Jugoslawien als Versuche, steigende Lohnkosten zu kompensieren, die die Wettbewerbsfähigkeit der westdeutschen Schuhbranche seit den 1970er-Jahren in Frage stellten. Häberle analysiert die Internationalisierung der Produktion als Transfer von Arbeitspraktiken und Fertigkeiten (weniger von Wissen), vornehmlich aber als Durchsetzung von Gütestandards in einem asymmetrischen Machtverhältnis, das von den westdeutschen Auftraggebern dominiert wurde. Eine zentrale Rolle bei der Einrichtung der Auslandsproduktion und der Vermittlung der erwarteten Fertigungsstandards spielten Techniker:innen, berufserfahrene Fachkräfte, die zeitweise an die Produktionsstandorte abgeordnet wurden. Zentral für ihre Arbeit war die Chiffre der »Qualität«, die einerseits an betriebliche Normen gebunden, andererseits aber auch kulturell stark aufgeladen war.

Gewerkschaftshandeln im Umbruch der Arbeitswelt

Die Deindustrialisierung und die Zunahme von Beschäftigten im Dienstleistungsbereich waren Herausforderungen für die Gewerkschaften. Sie verloren dadurch massiv Mitglieder, zumal sich Frauen und Migrant:innen in prekären Dienstleistungstätigkeiten seltener organisierten als vormals männliche deutsche Industriearbeiter. Auch die Digitalisierung zählte zu den großen Herausforderungen für die Gewerkschaften, die sie aktiv begleiteten. *Moritz Müller* untersucht am Beispiel zweier Beratungsprogramme zur »Humanisierung der Arbeit« in den 1970er- und 1980er-Jahren Versuche der IG Metall, die Einführung von Mikroelektronik und CNC-Technik mitzugestalten. Dazu richtet er den Blick erstens auf Konflikte zwischen den Tarifparteien über die Gestaltungshoheit von Rationalisierungsmaßnahmen. Zweitens analysiert er innerorganisatorische Konflikte zwischen der IG Metall und Betriebsräten über die Ziele solcher Gestaltungsversuche. Aus einer wissensgeschichtlichen Perspektive fragt er zudem, wie sich die Sichtweise jüngerer, sozialwissenschaftlicher Gewerkschaftsfunktionäre auf die Rationalisierung im Zuge ihrer Beratungstätigkeit für die Gewerkschaften veränderte. Müller betont, dass es sich bei der Rationalisierung der Produktion um eine ambivalente Arbeitspraktik mit erheblichem Ungleichheitspotential handelte: Sie konnte menschliche Arbeit erleichtern, Handlungsspielräume vergrößern

und Beschäftigte qualifizieren, aber auch Qualifikationen polarisieren, Arbeit entwerten, Beschäftigte verstärkt überwachen und Arbeitsplätze abbauen. Die IG Metall versuchte in ihrer Gestaltungs politik vorrangig, eine stärkere Polarisierung zwischen planenden und ausführenden Tätigkeiten zu verhindern und stattdessen beteiligungsorientierte Arbeitspraktiken wie Gruppenarbeit und Fertigungsinseln durchzusetzen. Erfolgreich war diese Politik, wenn ihre Ziele in betriebswirtschaftliche Nützlichkeitskalküle übersetzt werden konnten und es gelang, Koalitionen mit Teilen des Managements zu bilden. Allerdings, so Müller, blieb die Reichweite gewerkschaftlicher Gestaltungs politik begrenzt. Verantwortlich dafür waren die projekt förmige Einbettung des Themas in die gewerkschaftliche Organisation und Konflikte zwischen der eher an einer Gegenmacht-Strategie orientierten Gewerkschaftsleitung und pragmatisch agierenden Betriebsräten, die sich von der Einführung technischer Neuerungen Wettbewerbsvorteile für ihre Betriebe versprachen. Handlungsbestimmend war auch eine veränderte wirtschaftliche Lage. Mit der steigenden Arbeitslosigkeit seit Mitte der 1970er-Jahre rückten im Tagesgeschäft der Arbeitnehmervertretung akute Probleme der Beschäftigungssicherung in den Vordergrund, während langfristige Fragen der Arbeitsgestaltung in den Hintergrund traten.

Der Beitrag von *Katharina Thießen* fokussiert mit der zunehmenden Arbeitslosigkeit seit Mitte der 1970er-Jahre ein Zentralproblem gewerkschaftlicher Arbeit und zugleich eine tiefe arbeitsweltliche Zäsur. Die Massenarbeitslosigkeit stellte die in den Prosperitätsjahren gefundenen Kompromisse zwischen den Tarifparteien in Frage und verschärfte die bestehenden Machtasymmetrien zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Sie schwächte die Vertretungsmacht der Gewerkschaften, belastete ihre Ressourcen und zwang sie dazu, ihre Organisation an die wachsende Zahl von Arbeitslosen anzupassen. Thießen untersucht den schwierigen Findungsprozess aus einer organisationsgeschichtlichen Perspektive und rekonstruiert dazu gewerkschaftliche Debatten: Wie reagierten der DGB und seine Einzelgewerkschaften auf die Massenarbeitslosigkeit, wann erkannten sie Arbeitslose als vollwertige Mitglieder und Bezugspunkt ihrer Interessenvertretung an? Thießen zeigt, dass die Öffnung für Arbeitslose spät und uneinheitlich erfolgte und mit erheblichen innergewerkschaftlichen Konflikten verbunden war. So bestand die Befürchtung, dass arbeitslose Nichtmitglieder als »Trittbrettfahrer« von der Arbeit der Gewerkschaft profitieren würden. Generell strittig war, ob das organisationale Selbstverständnis als Interessenvertretung von betrieblich Beschäftigten geöffnet und zu einer Interessenvertretung aller Arbeitnehmer:innen erweitert werden sollte. Die Gewerkschaften des DGB fanden

für solche Probleme unterschiedliche Lösungen. Während die GEW aufgrund der hohen Lehrerarbeitslosigkeit bereits 1975 ein entsprechendes Sekretariat einrichtete, mit Arbeitsloseninitiativen kooperierte und 1983 die ordentliche Mitgliedschaft für Arbeitslose einführte, behalf sich die IG Metall mit Arbeitskreisen und Mitgliedsanwartschaften für Arbeitsuchende in ihrem Vertretungsbereich, während die mächtige IG Chemie-Papier-Keramik die Arbeitslosenproblematik bis Mitte der 1980er-Jahre noch gar nicht diskutiert hatte.

Alicia Gorny thematisiert das »leise [...] Sterben« einer zentralen, durch weibliche Beschäftigte geprägten Konsumgüterbranche: Sie untersucht mit Schwerpunkt auf dem Ruhrgebiet den Niedergang der Textil- und Bekleidungsindustrie und dessen erinnerungskulturelle Marginalisierung. Dazu wählt sie einen geschlechtergeschichtlichen Zugang: Gorny identifiziert Geschlecht als zentrale Determinante branchenspezifischer Ungleichheit im Umgang mit der Deindustrialisierung. Das im Vergleich zur Politik gegenüber dem krisenbehafteten Montansektor geringe Interesse an Stützmaßnahmen für die Textil- und Bekleidungsbranche erklärt sie damit, dass weibliche Beschäftigung aufgrund der familiären Sorgearbeit als fluktuierend und flexibel galt. Sie wurde lediglich als Zuvordienst angesehen und daher als weniger schutzwürdig bewertet. Für die von der Deindustrialisierung betroffenen Frauen folgten aus der Entlassung mangels qualifizierter alternativer Arbeitsplätze in der Region häufig berufliche Abstiegskarrieren in gering entlohnte und sozialrechtlich prekäre Dienstleistungsberufe. Weiterhin richtet Gorny den Blick auf das Engagement der überwiegend weiblichen Beschäftigten in der Gewerkschaft Textil-Bekleidung. Hier wendet sie sich gegen das Urteil, weibliche Beschäftigte seien gewerkschaftlich schwer organisierbar gewesen. Produktionsverlagerungen und Betriebsschließungen seien keineswegs passiv hingenommen worden, so Gorny, sondern regelmäßig von Protestaktionen begleitet gewesen. Allerdings hätten diese deutlich weniger Unterstützung und öffentliche Sichtbarkeit erlangt als Arbeitskämpfe in männlich geprägten Branchen.

Qualität trotz Auslagerung?

Internationalisierungsprozesse der bundesdeutschen Schuhindustrie 1970-1989

CHRISTINA HÄBERLE

Einführung

Deutsche Unternehmen werben mit dem Label »Made in Germany« für ihre Produkte. In diesem Label schwingt eine Vorstellung, wenn nicht sogar ein Versprechen von deutscher Qualität mit. Für Ingenieursprodukte wie Autos (Volkswagen, Mercedes), Kühlschränke (Miele, Bosch) oder Aufzüge (Schindler, ThyssenKrupp) mag das bekannt sein. Aber auch ein Modeprodukt wie einen Schuh verstehen hiesige Unternehmen als »deutsches Qualitätsprodukt«. Ein näherer Blick auf die Branche ermöglicht es daher, der mit Qualitätsvorstellungen behafteten Beziehung bundesdeutscher Unternehmen zu ihrem Produkt nachzuspüren. Dies ist besonders interessant für die Phasen, in denen sie ihre Produkte zunehmend auch im Ausland herstellen ließen. Bis in die 1970er-Jahre unterhielten Unternehmen wie die Salamander AG noch eigene Produktionsstätten in der Bundesrepublik. Doch im selben Jahrzehnt begannen sie den Abbau hiesiger Arbeitsplätze und gleichzeitig den Aufbau von Lieferantennetzwerken aus dem Ausland. Trotz der Auslagerung sollten die Qualitätsstandards bewahrt und damit sollte auch den Anforderungen der Konsument:innen an das Produkt entsprochen werden. Das Wissen über diese Standards trugen sie an die Produktionsstätten im Ausland.

Aus diesem Grund steht im Mittelpunkt dieses Textes »Qualität« als Quellenbegriff. Im Kontext sich internationalisierender Geschäftspraktiken erweiterten Unternehmen, leitende Angestellte oder andere Brancheninsider den unscharfen Begriff um teils verschiedene Bedeutungsebenen. Doch warum verkoppelten Akteur:innen Qualitätsvorstellungen ihrer Produkte mit einem nationalen Verständnis? Internationale Produktionspraktiken waren für sich genommen nicht neu.¹

¹ Vgl. etwa Friedrich Lenger: *Der Preis der Welt. Eine Globalgeschichte des Kapitalismus*, München 2023; Werner Plumpe: »Ölkrise« und wirtschaftlicher Struktur-

Doch entfalteten sie ab den 1970er-Jahren eine Wucht, die die gesamte Branche als Deindustrialisierungsprozesse erfasste und teilweise niederriss, während sich im Ausland die Auftragsbücher dortiger Schuhfabriken füllten. Neben der bundesdeutschen und lokalen Ebene betrachtet dieser Beitrag mit der Lizenz- und Know-how-Produktion in der DDR sowie der Auftragsproduktion in Jugoslawien auch praktische Beispiele für solche internationalen Produktionen. In diesen Fällen avancierte »Qualität« für das Schuhunternehmen Salamander zu einem zentralen Arbeitsbegriff, der den Erfolg für beide Seiten sichern sollte. Wie kommunizierte Salamander seine unternehmenseigenen Qualitätsvorstellungen und wie nahmen die Partner diese Kommunikation auf? Gleichzeitig werden die asymmetrischen Machtverhältnisse zwischen ihnen berücksichtigt, weil Salamander als definierende Instanz der Qualitätsparameter die Handlungsoptionen der Gegenseite in erheblichem Umfang vorgab.

Um dies zu analysieren, nähert sich der Beitrag der Perspektive des Unternehmens und seiner Angestellten ausgehend vom Zustand der deutschen Schuhindustrie an. Die Reaktion der Gegenseite kann für die DDR anhand der Bestände des Bundesarchivs in Berlin-Lichterfelde rekonstruiert werden. Allerdings können im jugoslawischen Fallbeispiel nur Archivakten aus der Salamander-Überlieferung des Wirtschaftsarchivs Baden-Württemberg in Stuttgart berücksichtigt werden, um Versuche der Qualitätssicherung durch die deutsche Seite zu untersuchen.

Die Situation der bundesdeutschen Schuhindustrie seit 1970

Die bundesdeutsche Schuhproduktion befand sich bereits vor den 1970er-Jahren – ähnlich wie andere Branchen der Leichtindustrie, etwa die Bekleidungsindustrie – in einer Krise.² Laut einem Branchenbericht des Bundeswirtschaftsministeriums (BMWi) von 1974 war die Schuhindustrie

wandel. Die bundesdeutsche Wirtschaft im Zeichen von Normalisierung und Globalisierung während der 1970er Jahre, in: Deutsche Zeitgeschichte – transnational, hg. von Alexander Gallus, Axel Schildt und Detlef Siegfried, Göttingen 2015, S. 101-123; Sven Beckert: King Cotton. Eine Globalgeschichte des Kapitalismus, München 2014.

- 2 Julia Schnaus: Kleidung zieht jeden an. Die deutsche Bekleidungsindustrie 1918-1973, Berlin 2017; Eike W. Schamp: Decline of the District, Renewal of Firms. An Evolutionary Approach to Footwear Production in the Pirmasens Area, Germany, in: Environment and Planning A: Economy and Space 37, 2005, H. 4, S. 617-634, hier S. 623; Stephan H. Lindner: Den Faden verloren. Die westdeutsche und die französische Textilindustrie auf dem Rückzug (1930/45-1990), München 2001.

zu dieser Zeit die kleinste Industriebranche des Landes. Kleine bis mittelgroße Betriebe mit durchschnittlich 50 bis 499 Beschäftigten dominierten diesen Wirtschaftszweig. Gleichzeitig verzeichnete das BMWi einen kontinuierlichen Rückgang der Beschäftigtenzahlen, der sich in den 1970er-Jahren fortsetzte. Im Übrigen war der Exportanteil der bundesdeutschen Schuhhersteller verschwindend gering, weil sie ihre Produkte überwiegend auf dem Binnenmarkt absetzten.³ Zudem teilte sich die Produktion einzelner Schuhunternehmen strukturell auf mehrere kleinere Betriebe auf. Nach Lesart des Ministeriums konnten auch Betriebe im Ausland diese Funktion erfüllen – noch dazu kostengünstiger.⁴ Dennoch konnten die meisten Schuhunternehmen den Schritt ins Ausland nicht wagen, weil sie weder über das nötige Kapital noch über Marken verfügten, die eine Massenproduktion rechtfertigten. Einige Unternehmen in der Bekleidungs- und wohl auch in der Schuhindustrie begannen daher, verstärkt auf Mischkalkulationen zurückzugreifen und einzelne Teile des Produkts aus dem Ausland zu importieren. Das Endprodukt wiederum fertigten ihre verbliebenen Arbeitskräfte in der Bundesrepublik.⁵ Insgesamt bewertete das BMWi die regionale Schuhproduktion als unrentabel und sah keine Zukunft für diese in der deutschen Industrielandschaft.

Der Hauptverband der Deutschen Schuhindustrie bemühte sich vergeblich um staatlichen Schutz vor günstigeren Herstellern aus dem Ausland, etwa durch Importbeschränkungen. Statt solchen Forderungen nachzukommen, hielt das BMWi an seiner liberalen Wirtschaftspolitik fest, wofür besonders mittelständische Unternehmen es kritisierten.⁶ Das Ministerium hatte aber kein Interesse daran, die unrentablen Arbeitsplätze in der Bundesrepublik zu halten.⁷ Seine Mitarbeiter verweigerten zwar nicht den Dialog mit ihren Kritikern – sie beantworteten wütende Briefe

3 Bundesministerium für Wirtschaft, Branchenbild der deutschen Schuhindustrie. Versuch einer Standortbestimmung und industrie-politischen Orientierung, Bonn, Dezember 1974, Bundesarchiv (BArch) Koblenz, B102/206186, S. 2 f., 5.

4 Ebd., S. 6.

5 Michael Breitenacher: Die Bekleidungsindustrie. Aus der Sicht der siebziger Jahre, Berlin 1975, S. 141.

6 Stellungnahme zu dem Branchenbild der Schuhindustrie, Dezember 1974, 13.03.197[5], BArch Koblenz, B102/206186.

7 Jan-Otmar Hesse: Exportweltmeister. Geschichte einer deutschen Obsession, Berlin 2023, S. 268; Alex Gertschen: Klassenfeinde – Branchenpartner? Unternehmer und Gewerkschaft der westdeutschen Textilindustrie vor der Herausforderung der Internationalisierung, 1949-1979, Baden-Baden 2013, S. 181 ff. Gemäß Gertschen verfolgte die Bundesregierung bei der Frage von Textilimporten keine protektionistische Position zugunsten der hiesigen Produktion.

und luden zu Gesprächen in das BMWi ein –, aber sie gaben den Forderungen nicht nach.

Die Schuhindustrie ist bis zum heutigen Tag eine arbeitsintensive Branche und daher auf niedrige Lohnkosten angewiesen. Wie die Bekleidungsindustrie litt sie unter steigenden Lohnkosten in der Bundesrepublik.⁸ Im internationalen Vergleich verlor sie schon in den 1970er-Jahren an Wettbewerbsfähigkeit. Im europäischen Vergleich zählte sie schon zum höheren Mittelfeld, weil selbst in Frankreich oder Großbritannien die Löhne niedriger waren, auf die die nachfolgende Tabelle verweist:

1978	
Land	Lohn (DM)
Niederlande	16,12
Belgien/Luxemburg	15,05
Dänemark	14,23
Bundesrepublik Deutschland	12,85
EG-Durchschnitt	9,82
Frankreich	9,66
Italien	9,49
Großbritannien	7,50

Tab. 1: Quelle: Europäische Schuhindustrie, BMWi, Branchenbild der deutschen Schuhindustrie, 2. Fortschreibung, Entwurf, [ca. 1980], BArch Koblenz, B102/237348, S. 53.

Einzelne Schuhunternehmen wie Salamander, Gabor oder Adidas unterhielten seit den 1960er-Jahren eigene Produktionsstätten in Frankreich, Italien oder auch Österreich. Oft wollten sie von den dortigen günstigeren Produktionsbedingungen profitieren und mit ihrer eigenen Präsenz auch die Konsummärkte in diesen Ländern bedienen. Allerdings waren besonders italienische Schuhunternehmen unter deutschen Herstellern gefürchtete Konkurrenten. Immerhin nahm die Schuhmode Italiens unter deutschen Frauen an Beliebtheit zu. Die Salamander Italiana, ein Tochterunternehmen Salamanders, entstand vor allem wegen des Ziels, modische Schuhe nach italienischer Machart herzustellen.⁹ Wenn beispielsweise Gabor oder Salamander eigene Produktionsstätten in Italien, Frankreich

⁸ Lindner: Den Faden verloren (Anm. 2), S. 117.

⁹ Betr.: Reorganisationsmassnahmen [sic] bei der Salamander Italiana, 16.11.1970, Wirtschaftsarchiv Baden-Württemberg (WABW) Stuttgart, B150/962.

oder Österreich unterhielten, gaben sie an diese auch kreative Aufgaben ab. Das unterschied sie von späteren Produktionsaufträgen in Portugal oder Jugoslawien sowie von Partnerschaften, die im Rahmen der Lizenz- und Know-how-Produktion zum Beispiel in der DDR zustande kamen. In diesen Fällen gaben Mitarbeiter:innen in den Konzernzentralen die Schuhmodelle vor und setzten mit der Herstellung ihrer Modelle auch die qualitativen Maßstäbe voraus, an die sich die Produktionsstätten im Ausland halten mussten. In diesem frühen Stadium von Produktionsauslagerungen beaufsichtigten Techniker:innen der Unternehmen die Umsetzung dieser Standards in den jeweiligen Produktionsländern. Damit war diese Berufsgruppe unweigerlich mit dem Erfolg einer Auslandsproduktion verbunden. Mit zunehmender Angleichung der Partnerbetriebe in Niedriglohnländern an die Anforderungen deutscher Unternehmen reduzierten diese sukzessive ihre eigenen Produktionskapazitäten in der Bundesrepublik und stellten die Produktion in den 1990er-Jahren komplett ein.

Die 1970er-Jahre bescherten den kleineren Schuhherstellern in der Bundesrepublik erfolgreiche und weniger erfolgreiche Saisons. Dies hatte verschiedene Gründe. Große Unternehmen vergaben gelegentlich Aufträge an sie, wenn Lieferanten unzuverlässig waren oder Preisabsprachen scheiterten. Obwohl die kleineren bundesdeutschen Betriebe höhere Preise verlangten, mussten große Schuhhersteller in solchen Momenten auf sie zurückgreifen. Die kleinen und mittelgroßen Unternehmen wiederum rühmten sich ihrer »höherwertigen« Qualität, mit der sie ihre hohen Preise im Vergleich zu den Herstellern im Ausland rechtfertigten.¹⁰ Im BMWi schätzte man bis in die 1980er-Jahre, dass hiesige Konsument:innen wegen der besseren Qualität bereit seien, höhere Preise für in der Bundesrepublik hergestellte Schuhe zu bezahlen.¹¹ Das Gedankenkonstrukt eines qualitätsbewussten Konsumierenden beinhaltet allerdings nicht, dass große Unternehmen ihr Wissen um den Herstellungsprozess und ihre Qualitätsanforderungen in andere Länder trugen. Denn die Herstellung eines »deutschen« Produkts im Ausland schien einigen bundesdeutschen Akteuren unvorstellbar. Sie sorgten sich, ob dortige Arbeitskräfte in der Lage wären, es wie ihre Kolleg:innen hierzulande herzustellen. Dies verdeutlichte die Diskussion bei Salamanders 53. Hauptversammlung. Dort fragte ein Anleger den Geschäftsführer von Salamander, Josef Dazert, ob Kon-

10 Waldi Schuhfabrik an das Arbeitsamt Bamberg, Betr.: Verlängerung der Kurzarbeit, Bamberg, 04.02.1974, BArch Koblenz, B119/3464.

11 Bundesministerium für Wirtschaft, Branchenbild der deutschen Schuhindustrie, 2. Fortschreibung, Entwurf, [1980], BArch Koblenz, B102/237348, S. 62.

sument:innen die Produkte trotz ihres Ursprungs aus dem Ausland akzeptierten. Dazert entgegnete:

Wir sind froh, daß auch in diesen Ländern [Jugoslawien und Ungarn, Chr. H.] ganz gezielt eine Salamander-Produktion aufgebaut werden konnte. Ich darf Ihnen das einfach mit einem Wort sagen: Die Retouren und die Qualitätsreklamation liegen in diesen Betrieben nicht anders als in unseren eigenen Betrieben. Das ist der Maßstab an dem diese Arbeit gemessen werden muß.¹²

Dazert zerstreute mit diesen Sätzen Zweifel am Können der Arbeitskräfte in Jugoslawien und Ungarn, indem er deren Ergebnisse mit denen der eigenen Betriebe gleichsetzte. Das Erreichen von Qualitätsstandards war daher eine erlernbare Praxis, die von Arbeitskräften im Ausland erreicht werden konnte. Dazerts Bewertungsmaßstab war die Kundenreaktion.

In der Hochzeit der Krise in den 1980er-Jahren avancierte Qualität zu einem umkämpften Begriff. Eng verbunden mit der Qualität der Produkte war das Wissen um ihre Herstellungstechnik und die dazu benötigten Fertigkeiten. Diese Fachkräfte, oft aus der ehemaligen »deutschen Schuhmetropole«¹³ Pirmasens stammend, bildeten ein wichtiges Bindeglied zwischen der Konzernzentrale und den Produktionsstätten im Ausland. Pirmasens verband eine langjährige Tradition mit der Branche, und der Einfluss der Schuhindustrie war in der Architektur der Stadt, bei der lokalen Bevölkerung sowie in den Familien selbst deutlich spürbar.¹⁴ Bis in die 1960er- und 1970er-Jahre war die Kleinstadt durch zahlreiche kleine und mittelgroße Schuhbetriebe geprägt. Diese produzierten unter anderem für bekannte Marken wie Peter Kaiser oder Salamander.

Während der 1970er-Jahre arbeitete ein kleines Familienunternehmen dem hochpreisigen Schuhunternehmen Peter Kaiser zu und war noch im väterlichen Besitz einer Interviewpartnerin. Doch auch dieses Unternehmen ging bankrott und ihr Vater erhielt bei seinem langjährigen Auftraggeber Peter Kaiser eine Stelle als Produktmanager. Hin und wieder begleitete seine Tochter ihn zu seiner Arbeitsstelle. So erlebte die spätere Modelleurin schon in jungen Jahren die Branche. Nach ihrem

12 53. Hauptversammlung, Kornwestheim, 01.07.1985, WABW Stuttgart, B150/1232.

13 Julia Gabler: Überlebensgelassenheit einer Kümmerergesellschaft. Umbruch und Aufbruch in Pirmasens, in: Wittenberge ist überall: Überleben in schrumpfenden Regionen, hg. von Andreas Willisch, Berlin 2012, S. 195–213, hier S. 198.

14 Manfred Kühn: Peripherisierung und Stadt. Städtische Planungspolitiken gegen den Abstieg, Bielefeld 2016, S. 97; Rainer Joha Bender: Wasgau/Pfalz. Untersuchungen zum wirtschaftlichen und sozialen Wandel eines verkehrsfernen Raumes mono-industrieller Prägung, Mannheim 1979, S. 177.

Schulabschluss entschied sie sich für den Ausbildungsberuf des »Schuh-technikers« und schloss die Ausbildung ca. 1980 ab.¹⁵ Anschließend arbeitete sie fünf Jahre für eine Importfirma, bis sie sich zu einem Arbeitgeberwechsel entschloss. Im Interview begründete sie ihren Wunsch, in Pirmasens zu arbeiten, mit der qualitativ hochwertigen Ware der dortigen Unternehmen: »Ich will wieder für eine hochpreisige Schuhfabrik arbeiten. Pirmasens halt. Da waren ja noch einige gute Schuhfabriken.«¹⁶ Wie bei ihrem Vater führte ihr Berufsweg sie als Modelleurin zu Peter Kaiser, auch weil sich die Geschäftsführer an sie und ihren Vater erinnerten. Allerdings begann das hochpreisige Schuhunternehmen ab 1999 zunehmend Produkte in Portugal herzustellen.¹⁷ Im Vergleich zu dem Arbeitskontext ihres Vaters war ihrer um das portugiesische Felgueiras erweitert. Zu den Schuhen aus portugiesischer Produktion befand sie:

Die [in Portugal für Peter Kaiser hergestellten, Chr. H.] Schuhe waren gut, die waren ihr Geld natürlich wert. Aber wir für uns haben natürlich gesehen. Also in Portugal haben sie es nie so geschafft, an den hohen Qualitätsstandard ranzukommen, wie wir das gewohnt waren, wie wir das auch hier in Pirmasens gemacht haben.¹⁸

Mit einem Verweis auf die »hohen Qualitätsstandards« aus Pirmasens bleibt sie bis heute davon überzeugt, dass die portugiesischen Stepper:innen¹⁹ nie die Qualitätsstandards ihrer deutschen Kolleg:innen erreichten. Das Pirmasenser Traditions Handwerk sei den Produkten aus Portugal überlegen. Biografisch verschwammen bei ihr familiäre Prägungen mit denen der Schuhindustrie. Denn sie beschreibt insbesondere die von ihr wahrgenommene qualitativ höherwertige Arbeit der Peter-Kaiser-Produktionsstätte in Pirmasens mit einem kollektiven »Wir«. Ohne selbst die Schuhe zu steppen, rechnete sie sich als Kreative eine Mitverantwortung für das Endprodukt zu. Den portugiesischen Produktionsstandort exkludierte sie von diesem kollektiven »Wir«. Die Kolleg:innen in Felgueiras blieben die »Anderen« – bis heute. Daher verstehe ich ihre Überzeugung von einer wie auch immer gearteten »Pirmasenser Qualität« auch als einen elementaren Teil ihrer eigenen Identität.

Andere Protagonist:innen, die zwar in Pirmasens tätig waren, aber familiär nicht mit der dortigen Schuhindustrie verbunden sind, besitzen

15 Interview Chr. H. mit Modelleurin 1, 12.01.2023, 00:00:17, 00:07:09, 00:18:13.

16 Ebd., 00:18:07.

17 Mf: Peter Kaiser will künftig in Portugal fertigen, in: Die Rheinpfalz v. 26.11.1998.

18 Interview Chr. H. mit Modelleurin 1, 12.01.2023, 00:14:45.

19 Berufsbezeichnung für diejenigen, welche die Lederkomponenten des Schuhs zusammenfügen und so den Schuh herstellen.

diese an die Schuhindustrie gekoppelte Identität häufig nicht. Hans-Jörg Keller stammte im Gegensatz zur Modelleurin nicht aus Pirmasens, sondern aus der Schweiz. Er war von Haus aus Ingenieur, dessen Familie nie das Schuhhandwerk ausgeübt hatte. 1980 führte ihn sein Berufsweg zur US-Geschäftsstelle des hochpreisigen Schuhunternehmens Bally und von 1994 bis 2013 leitete er schließlich als einer der beiden Geschäftsführer die Firma Peter Kaiser.²⁰ Die Schuhe aus Portugal waren für ihn denen aus Pirmasens qualitativ ebenbürtig: »Na die in Pirmasens, die haben gesagt, die [Portugies:innen, Chr. H.] können das immer noch nicht. Also das ist ja auch immer bisschen das Problem. Aber nach zwei, drei Jahren waren dann schon auch die Mengen so, dass man sagen kann: ›Das ist ein wertvoller Teil vom ganzen Unternehmen.«²¹ Während die Modelleurin die Produkte aus dem Ausland gegenüber denen aus ihrem regionalen Herkunftsort schlechtredete, verteidigt der ehemalige Geschäftsführer noch heute die portugiesische Produktionsstätte gegenüber den Abwertungen der in Pirmasens Verwurzelten. Diese unterschiedlichen Bewertungen haben verschiedene Gründe. So ist die Verbundenheit der Modelleurin mit der Branche wegen ihrer Biografie deutlich stärker ausgeprägt. Dagegen war es für Keller als Geschäftsführer ökonomisch geboten, die portugiesische Produktionsstätte als Teil des deutschen Unternehmens zu akzeptieren und er trieb die Integration vermutlich voran. Das könnte auch eine Erklärung sein, warum er die Leistung der dortigen Arbeitskräfte als qualitativ ebenso hochwertig anerkannte.

Im Übrigen war Peter Kaiser im Gegensatz zu Adidas, Salamander oder Gabor eines der letzten deutschen Schuhunternehmen, das bis 1999 eine Produktion in der Bundesrepublik aufrechterhielt. Einer der Gründe war die Treue der eigenen Kundschaft. Denn sie war wegen des mit der Marke verbundenen Qualitätsversprechens bereit, die hohen Preise für das Markenprodukt zu bezahlen. Die hohen Preise wiederum ermöglichten dem Unternehmen, den in Pirmasens ansässigen Arbeitskräften die Löhne zu zahlen. Allerdings nahm bereits 20 Jahre zuvor die Verlagerung der Produktion ins Ausland bei namhaften deutschen Schuhunternehmen zu.

20 Interview Chr. H. mit Hans Jörg Keller, 13.01.2023, 00:00:12, 00:01:04.

21 Ebd., 00:27:25.

Produktion im Ausland

Erste Zielländer für die deutschen Schuhhersteller lagen vor allem in Europa. Allerdings fanden sie in keinem späteren Produktionsland zufriedenstellende Ausgangsbedingungen vor, und die Arbeitskräfte mussten an jedem Ort lernen, die geforderten Qualitätserwartungen zu erfüllen. Wie der jugoslawische Fall verdeutlicht, führte Salamander die Arbeitskräfte dort zunächst an die Herstellung einzelner Schuhkomponenten heran, bevor mit den Jahren Aufträge für Komplettschuhe folgten. Die Produktion in der Bundesrepublik führten Firmen wie Salamander zum Teil weiter, indem sie die importierten Komponenten an ihren noch verbliebenen inländischen Produktionsstandorten zu einem Schuh vollendeten. Diese Herangehensweise hatte mehrere Vorteile. Erstens mussten deutsche Unternehmen die Hersteller im Ausland an ihr Qualitätsniveau heranzuführen, indem sie sukzessive die qualitativen Anforderungen anhoben. Dadurch geschah die Heranführung graduell. Zweitens konnten sie mit dem Verbleib ihrer inländischen Produktionsstätten kurzfristige Ausfälle kompensieren, falls der Partner im Ausland sich als unzuverlässig erwies. Drittens fertigten Stepper:innen in der Bundesrepublik nach wie vor die überwiegend anspruchsvolleren Modelle, für deren Herstellung die Arbeitskräfte im Ausland noch nicht die nötigen Fertigkeiten besaßen. Inländische Produktionskapazitäten bauten Unternehmen dann ab, wenn sich die Herstellung in Betrieben im Ausland mittels erfüllter Qualitätsanforderungen steigern ließ. Die unternehmenseigenen Qualitätsstandards und den Abbau deutscher Schuhfabriken verschränkten deutsche Unternehmen daher eng mit ihren stetig zunehmenden internationalisierten Produktionsabläufen. Und viertens konnten die Hersteller so unterstreichen, dass trotz ausländischer Vorarbeiten das Produkt ein deutsches war.

Die Debatte, ob Betriebe im Ausland diesem Qualitätsversprechen gegenüber den Kund:innen gerecht werden konnten, verdeutlichte Salamanders 53. Hauptversammlung. Für einige Anleger schien der Verlust einer »Salamander-Qualität« wegen der Herstellung in Jugoslawien und Ungarn eine reale Sorge darzustellen. Wenig überraschend personalisierten Unternehmen in der Schuhindustrie oft den Parameter »Qualität«. Sie sprachen dann von »Gabor-Qualität« oder »Salamander-Qualität« etc. Um diese Standards den lokalen Schuhherstellern in den jeweiligen Ländern zu vermitteln, bedurfte es stellenweise einer kulturell sensiblen Kommunikation. Das verdeutlichen zwei Fallbeispiele, die Einblicke in die Kommunikation zwischen Salamander und Herstellern in zwei unterschiedlichen Ländern zu je zwei unterschiedlichen Kooperations-

formen bieten: die Lizenz- und Know-how-Produktion sowie die Auftragsproduktion.

Bei einer Lizenz- und Know-how-Produktion bezahlt der Lizenznehmer, hier der Außenhandelsbetrieb (AHB) Interpelz, den Lizenzgeber, hier Salamander, für die Nutzung der Lizenzen und die Vermittlung des unternehmenseigenen Wissens um Herstellungstechniken für eine vertraglich festgelegte Dauer. Die Produkte entstehen meist mit der Absicht, sie auf dem Markt des Lizenznehmers zu verkaufen, in diesem Fall war das der DDR-Markt. Über zu erfüllende Qualitätsparameter debattierten der AHB und Salamander genauso entschieden wie darüber, wo der AHB Schuhe der Marke Salamander verkaufen durfte. Bei einer Auftragsproduktion bestellt ein Unternehmen hingegen eine bestimmte Menge an Schuhen bei einem Schuhbetrieb. Das Unternehmen überwacht den Produktionsablauf und letztlich auch die Qualität der Produkte.

Obwohl in beiden Fällen die jeweiligen Betriebe nicht zum deutschen Unternehmen gehörten, konnte das Unternehmen die Produktion maßgeblich beeinflussen. Denn in beiden Fällen stellten die Betriebe ein mit dem Markenprodukt verbundenes Produkt her. Die Vergabe von ersten Lohnaufträgen an Jugoslawien unterschied sich insofern vom Geschäft mit der DDR, als die jugoslawische Regierung eine Lizenz- und Know-how-Kooperation mit einem Modeschuhunternehmen von Anfang an ausschloss.

DDR

Trotz der gemeinsamen ökonomischen Vergangenheit bestand zwischen DDR-Institutionen sowie dem bundesdeutschen Schuhunternehmen kein gemeinsames Verständnis über Standards. Die Vorstellungen über Qualität drifteten zwischen beiden Wirtschaftsräumen auseinander. Noch dazu schätzten Vorstandsmitglieder bei Salamander die aufkommende Lizenz- und Know-how-Produktion mit Interpelz unterschiedlich ein – sogar bevor der Vertrag in Kraft trat. Während Dazert die Partnerschaft als Grund »für eine ganz wesentliche Stärkung unserer wirtschaftlichen Position«²² antizipierte, befürchteten andere im Unternehmen, dass die DDR sich Salamander-Herstellungstechniken aneignen würde. Anschließend würde sie Produkte in »Salamander-Qualität« auf den Weltmärkten vertreiben.²³

22 Dr. Dazert, Betr.: DDR-Vertragsabschluß, 17.12.1976, WABW Stuttgart, B150/1195.

23 Betr.: Gespräch mit Assessor Wetzke, IHK Berlin, Abteilung »Handel DDR« am 03.11.1976, 08.11.1976, WABW Stuttgart, B150/1195.

Die Sorge, sich einen günstigen Konkurrenten aufzubauen, begleitete daher insbesondere die Anfangsphase der Kooperation.

Aber solche unternehmensinternen Kritiker konnten sich wohl gegenüber Dazert nicht durchsetzen und er holte sich bei den entsprechenden bundesdeutschen Stellen Informationen ein, wie zum Beispiel bei der Treuhandstelle für den Interzonenverkehr, angesiedelt im BMWi.²⁴ Deren Leiter, Franz Rösch, deutete ihm subtil die Unterstützung des BMWi an, da das Ministerium Lizenz- und Know-how-Produktionen positiv gegenüberstand. Allerdings riet er Dazert, sich bezüglich der Verträge an in der DDR bereits tätige Unternehmen zu wenden. Von der Firma Dr. Oetker erhielt Dazert eine Kopie des »Gestattungs- und Maschinenüberlassungsvertrags«, an dem sich der Konzern bei der Festsetzung des eigenen Vertrags orientierte.²⁵ Die Treuhandstelle für Interzonenverkehr sowie Dr. Oetker bestärkten ihn in seinem Unterfangen und stärkten wohl auch seine Position innerhalb des Unternehmens. Denn Dr. Oetker konnte den Erfolg vorzeigen, den sich Dazert für Salamanders Geschäfte versprach. Gleichzeitig verwies das Einholen von Informationen darauf, dass Kooperationen zwischen bundesdeutschen Unternehmen und der DDR keine eingeübte Praxis waren und Unsicherheiten vorherrschten. Jedoch waren nach Abschluss des Grundlagenvertrags 1972 Geschäfte mit der DDR nicht mehr im selben Ausmaß politisch aufgeladen wie noch während der 1950er- und 1960er-Jahre.²⁶

Bevor Salamander und Interpelz den Vertrag für den Zeitraum 1978 bis 1982 unterschrieben, besuchten einzelne Delegationen den jeweils anderen Standort. Salamander-Techniker:innen besichtigten Betriebe, die Interpelz für die Lizenz- und Know-how-Produktion vorschlug. Dabei stellten die Techniker:innen einen durchwachsenen Zustand der jeweiligen Betriebsstätten fest. Prinzipiell besaßen die DDR-Fabriken gute Maschinen. Probleme antizipierten die Techniker:innen in der schlechten Materialversorgung und den fehlenden innerbetrieblichen Kontrollen

24 Michael Kruse: Politik und deutsch-deutsche Wirtschaftsbeziehungen von 1945 bis 1989, Berlin 2005, S. 38; Erika Lieser-Triebnigg: Das Recht des Aussenhandels [sic] in der DDR. Organisation und Arbeitsweise, Köln 1978, S. 33; Margarita Maximova: Industrial Cooperation between Socialist and Capitalist Countries. Forms, Trends and Problems, in: East-West Cooperation in Business. Inter-firm Studies, hg. von Christopher Thomas Saunders, Wien 1977, S. 15-27, hier S. 24.

25 Oetker Aussenhandelsgesellschaft [sic], Austausch in DDR-Geschäftsverbindungen, 15.11.1976, WABW Stuttgart, B150/1196.

26 Peter E. Fäßler: Durch den »Eisernen Vorhang«. Die deutsch-deutschen Wirtschaftsbeziehungen 1949-1969, Köln 2006; Friedrich von Heyl: Der innerdeutsche Handel mit Eisen und Stahl: 1945-1972. Deutsch-deutsche Beziehungen im Kalten Krieg, Köln 1997.

zwischen den einzelnen Produktionsstufen. Ein Techniker kam zu dem Schluss: »Um dieses Ziel [in der von Salamander geforderten Qualität Schuhe zu produzieren, Chr. H.] zu erreichen, bedarf es klarer Angaben in allen Bereichen der Produktion. Entscheidend wird ein ehrliches Wollen sein.«²⁷ Dass die Produkte keiner »Salamander-Qualität« entsprachen, erwartete der Techniker, aber die geringe produzierte Menge überraschte ihn: »Dass dies nicht der Fall ist, erstaunt echt.«²⁸ Die Reiseberichte der Salamander-Techniker:innen vermitteln lediglich ihre Einschätzungen zum technischen Zustand der Betriebe. Die DDR-eigene Überlieferung hielt dagegen die Eindrücke ihrer DDR-Gesprächspartner:innen über den Austausch mit den Gästen fest: »Die westdeutsche Seite war offensichtlich instruiert, zuvorkommend und höflich aufzutreten, wobei immer wieder darauf hingewiesen wurde, daß Hinweise der westdeutschen Experten keinesfalls als Kritik aufzufassen sei [sic].«²⁹ Beide Seiten schienen sich über die notwendigen Ausgangsbedingungen ausgetauscht zu haben, um die Produktionsstandards für die spätere Qualität umsetzen zu können. Gemäß der Gegenseite schienen die Techniker:innen bemüht, ihre Kritik behutsam zu äußern. Im Übrigen besuchten einige der Techniker:innen die DDR wohl zum ersten Mal und bewegten sich in dem für sie fremden, aber deutschsprachigen Ausland wie an anderen für sie kulturell fremden Orten.³⁰ Die politische Lage beeinflusste ihr Verhalten sicherlich zusätzlich. Daher äußerten sie ihre Bedenken wohl in einer kulturell sensiblen Form, die ihren DDR-Pendants nicht verborgen blieb.

Über Qualitätsvorstellungen und -anforderungen wurde gesprochen und nicht schriftlich kommuniziert. Praktisch während des Prozesses vermittelten die Techniker:innen lokalen Arbeitskräften die Qualitätsvorstellungen des Unternehmens. Mit diesem Praxisbezug unterscheidet sich die Schuhindustrie von anderen stärker wissensgetriebenen Branchen, wie beispielsweise dem Maschinenbau, deren leitende Angestellte einen

27 Besuchsbericht bei Fa. Seiffhennersdorf DDR vom 1.-5.II.1976, 10.II.1976, WABW Stuttgart, B150/1195.

28 Werk 9 Pfarrkirchen, Zusammenfassung, 09.II.1976, WABW Stuttgart, B150/1195.

29 Information über die Durchführung des Besuches der Experten-Delegation des Salamander-Konzerns in festgelegten Schuhbetrieben der DDR vom 1.6.-11.6.1976, Weißenfels, 06.II.1976, BArch Berlin, DL226/1630.

30 Die in meinem Sample vorgestellten Personen stammten aus Pirmasens/dem Südkosten der Bundesrepublik und gaben an, keine ostdeutsche Familiengeschichte zu besitzen. Wegen Pirmasens einzigartiger monoindustrieller Ausrichtung auf die Schuhindustrie gehe ich davon aus, dass sich mein Eindruck von den biografischen Hintergründen auf andere leitende Angestellte der Schuhindustrie übertragen lässt. Einzig Klaus Francke, ein Salamander-Aufsichtsratsmitglied, besaß ostdeutsche Wurzeln.

Universitätsabschluss besitzen. Da das Wissen über Qualität situativ oder nachträglich formuliert wurde, blieb es in gewisser Weise eine »Black-box«. Denn ohne nachweisbare Erläuterungen setzte Dazert in den Verhandlungen mit den DDR-Funktionären die unternehmenseigenen Qualitätsvorstellungen voraus und erhob sie zum Standard, den es zu erreichen galt. Dadurch gewannen Salamanders Qualitätsvorstellungen eine Machtkomponente, weil Dazert auf Grundlage der Einschätzungen der Techniker:innen große Kontrolle über die Produktion insgesamt ableitete. Seine Kontrollvorstellungen äußerten sich darin, dass die DDR-Betriebe Salamander über ihre Lederlieferanten informieren sollten und Lieferanten nur nach Absprache mit Salamander ausgewählt werden würden. Außerdem sollte der Produktionsprozess der Lizenz- und Know-how-Produktion wie in den Produktionsstätten in Süddeutschland ablaufen. Bei Interpelz und auch anderen DDR-Institutionen stießen solche und weitere Forderungen auf Widerstand. Dazert rechtfertigte hingegen diese weitreichenden Eingriffe mit dem Verkauf von späteren Salamander-Markenschuhen in der DDR. Die Marke sei unweigerlich mit den Qualitätsvorstellungen des Unternehmens verbunden und die in der DDR hergestellten Produkte müssten ihnen entsprechen. Nach Lesart der Salamander-Geschäftsleitung konnten die DDR-Betriebe ohne Salamanders Hilfe ihr Ziel nicht erreichen. Die DDR-Gesprächspartner nahmen diese Haltung indes als »aufgebläht«³¹ wahr.

Im abschließenden Vertrag konnte sich die DDR durchaus gegenüber Salamander in einigen Punkten durchsetzen. Auffälligerweise berührte dies nur begrenzt den Bereich der Qualität, hier gab Dazert nicht nach. So würde Interpelz die in DDR-Betrieben hergestellten Modelle selbst auswählen. Und keine Vorauswahl des Unternehmens erhalten. Dazert hatte hier Bedenken geäußert und eine graduelle Steigerung an die Anforderungen hochwertiger Modelle favorisiert. Des Weiteren sicherte sich die DDR mit einer Zusatzklausel die Erlaubnis, Zweite-Wahl-Produkte auf anderen mittel-/osteuropäischen Märkten eigenständig zu verkaufen. Jedoch war dies nur möglich, nachdem das Markensymbol entfernt worden war und die Schuhe nicht mehr als Salamander-Markenschuhe erkennbar waren. Dadurch würden Konsument:innen in anderen sozialistischen Staaten die »qualitativ minderwertige« Ware nicht zwangsläufig mit der Marke in Verbindung bringen. Falls Salamander auf diesen Märkten seine eigenen Produkte verkaufen wollte, würden sie die Ersten dort sein.

31 Haase, Information über eine Dienstreise von Fachexperten der DDR zur Salamander AG, Berlin, in der Zeit vom 10.II.-12.II.1976, Berlin, 16.II.1976, BAArch Berlin, DL226/1630.

Darüber hinaus würde das Unternehmen fünf eigene Fachkräfte in die DDR schicken, um die Probeproduktion zu begleiten. Anschließend sollte eine Salamander-Fachkraft die reguläre Produktion einmal pro Jahr prüfen.³² Zwar entsprach dies einer Forderung von Interpelz, allerdings stellte jede Fachkraft sicher, dass die Produkte der »Salamander-Qualität« entsprachen. Wenn die Produkte durchfielen, konnte das Unternehmen ein Veto aussprechen und alle Produkte wären Zweite-Wahl-Produkte. In Abhängigkeit zum Parameter »Qualität« gaben die DDR-Betriebe ihre Selbstständigkeit bis zu einem gewissen Grad auf, weil nun ein bundesdeutsches Unternehmen über die Freigabe der hergestellten Produkte entschied.

Die »Arbeitsgruppe für Organisation und Inspektion beim Ministerrat« prüfte indes die Probeproduktion 1977. Sie stellte enorme qualitative Mängel bei den meisten DDR-Betrieben fest, die Teil der Lizenz- und Know-how-Produktion waren. Die Gruppe empfahl, den Produktionsablauf an den der bundesrepublikanischen Betriebe anzupassen. Besonders bestürzte sie die hohe Zahl an Ausschussware. Während Salamanders eigene Fabriken Ausschüsse um 1 % produzierten, betrug der Wert in der DDR 2,6 bis 2,8 %, aber auch bis zu 10 % kamen vor. Neben einem veränderten Produktionsablauf forderte die Arbeitsgruppe gegenüber dem Ministerrat eine Versorgung mit hochwertigem Leder, vergleichbar mit dem Material von Salamander.³³ Ihre Lösungsvorschläge glichen nicht nur denen der Techniker:innen aus dem Herbst 1976, im Falle der Materialversorgung rekurrierte die Gruppe direkt auf das Unternehmen. Damit machte sie es zum Argument und ließ es als unbeteiligten Dritten gegenüber dem Ministerrat hinzutreten, um eine Verbesserung der Produktion durchzusetzen. Da fünf Techniker:innen den Aufbau der Probeproduktion begleiteten, kam es sicherlich zum Austausch zwischen ihnen und dem DDR-Personal. Die Ergebnisse der Probeproduktion bei DDR-Institutionen verdeutlichen, dass die von Dazert geforderten weitreichenden Eingriffe nicht politisch motiviert waren, sondern tatsächlich der Qualitätswahrung dienten.

Im Übrigen hatte es auch finanzielle Folgen, wenn die DDR die qualitativen Anforderungen nicht erreichte. Denn die Nutzung der Lizenzen und des Markensymbols war gemäß der Mengen vertraglich zu folgenden Pauschalwerten festgesetzt:

32 Vertrag zwischen Salamander AG und Außenhandelsbetrieb INTERPELZ EXPORT-IMPORT GmbH, WABW Stuttgart, B150/1195.

33 Arbeitsgruppe für Organisation und Inspektion beim Ministerrat, Information über Probleme bei der vertraglichen Vorbereitung und Durchführung der »Salamander-Gestaltungsproduktion«, Berlin, 24.08.1977, BArch Berlin, DC20/27672.

1977	2,3 Mio. VE (Valuta-Einheiten)
1978	3,75 Mio. VE
1979-1982	4,4 Mio. VE

Tab. 2: Quelle: Vertrag zwischen Salamander AG und Außenhandelsbetrieb Interpelz, Berlin, 16.12.1976, BArch Berlin, DL226/1630. Die VE war eine rechnerische Abrechnungsgröße, in die ausländische Zahlungen über staatlich festgelegte Umrechnungssätze übertragen wurden; im Handel zwischen der Bundesrepublik und der DDR diente dabei die D-Mark als Referenz. Eine VE entsprach etwa einer DM.

Unabhängig davon, ob die DDR die anvisierten Mengen herstellen konnte oder nicht, zahlte sie für die vereinbarten Mengen. Finanzieller Druck und auch der fachliche Austausch entkräfteten die politisch motivierten Vorwürfe gegenüber Salamanders Qualitätsanforderungen. Anschließend konnte sich ein konstruktives Arbeitsverhältnis zwischen beiden Seiten etablieren. Nachdem die DDR Dazerts qualitative Anforderungen zu Beginn nicht ernst genommen hatte, stießen die offensichtlichen Mängel in der DDR ein Umdenken an. Gleichzeitig ließ wohl der finanzielle Erfolg der Kooperation Kritiker bei Salamander verstummen. Denn neben den Einnahmen durch die Nutzung der Lizenzen verpflichtete sich die DDR im ersten Jahr und in den darauffolgenden Jahren, Schuhe aus bundesdeutscher Herstellung abzunehmen.

Jugoslawien

Das sozialistische Wirtschaftssystem in Jugoslawien versprach auf den ersten Blick gute Voraussetzungen für die deutsche Schuhindustrie: politische Stabilität, niedrige Kosten und räumliche Nähe.³⁴ Die politischen Rahmenbedingungen für eine ökonomische Verflechtung zwischen jugoslawischen Schuhfabriken und bundesdeutschen Unternehmen waren die jugoslawischen Wirtschaftsreformen Mitte der 1960er-Jahre. Des Weiteren wägte die Regierung in Belgrad ab, mit welchen Unternehmen/Branchen sie eine nähere Kooperation anstrebte. Kooperation bedeutete aber auch, dass potenzielle Partner in der Bundesrepublik die jugoslawischen

34 O.A.: Jugoslawiens Schuhexport soll in diesem Jahr um 15% steigen, in: Schuh-Technik, April 1971, S. 251.

Betriebe nicht besaßen.³⁵ Darüber hinaus war die Regierung in Belgrad an Lizenz- und Know-how-Produktionen mit Sportschuhherstellern wie Adidas oder Puma³⁶ interessiert – nicht mit Modeschuhherstellern wie Salamander. Aus diesem Grund konnten die Modeschuhhersteller durch Auftragsproduktionen nur auf den Arbeitsmarkt zurückgreifen und nicht auf dem Binnenmarkt Schuhe verkaufen.

Zunächst war Salamander nachweislich ab 1970 in Jugoslawien aktiv. Mängel und Probleme bei der Produktion erwarteten das Unternehmen bei Šimecki, Košuta, Brandt und Cale – den ersten Betrieben, an die es Aufträge abgab. Allerdings überstiegen die Mängel Cales das Ausmaß des Erwartbaren. Cale disqualifizierte sich bei den Testproduktionen im Gegensatz zu den übrigen Betrieben als potenzieller Partner. Aus dem misslungenen Produktionsauftrag an Cale zog Salamander die Lehre, dass eine mittelfristige Planung nötig sei. Denn gute jugoslawische Betriebe würden im Gegensatz zu Cale keine kurzfristigen Aufträge annehmen. Wegen der schlechten Ergebnisse musste sich Salamander letztlich ersatzweise an teure deutsche Fabriken wenden.³⁷ Unter Umständen erklären solche und andere vergleichbare Startschwierigkeiten die eingangs erwähnten guten Saisons kleinerer bundesdeutscher Hersteller.

Auseinandersetzung mit Mängeln berührten unweigerlich auch Qualitätsvorstellungen bzw. die Art, wie das Unternehmen sie gegenüber seinen Partnern würde durchsetzen können, so auch im Fall einer Reklamation. In der Bundesrepublik waren stichprobenartige Kontrollen und eine detaillierte Aufschlüsselung der Kosten üblich – sowohl für Reparaturen als auch für Kontrollvorgänge. Košuta akzeptierte zwar Salamanders Reklamation, wollte jedoch nicht die nachgeschobenen Kosten für

35 Béla Tomka: *Austerities and Aspirations. A Comparative History of Growth, Consumption, and Quality of Life in East Central Europe since 1945*, Budapest 2020, S. 79; Marie-Janine Calic: *Geschichte Jugoslawiens im 20. Jahrhundert*, 2. Aufl., München 2014, S. 191; Aleksandar Jakir: *The Economy Trigger – The Status of »Nationality« in a »Self-Managed« Economy During the 1960s and 1970s in Socialist Yugoslavia*, in: *The Crisis of Socialist Modernity: The Soviet Union and Yugoslavia in the 1970s*, hg. von Marie-Janine Calic, Dietmar Neutatz und Julia Obertreis, Göttingen 2011, S. 134–155, hier S. 138 f.; John R. Lampe: *Yugoslav-American Economic Relations since World War II*, Durham (NC) 1990, S. 75.

36 O. A.: *Die Schuhindustrie in Jugoslawien*, in: *Schuh-Technik+abc*, Juli 1984, S. 481–485, hier S. 481; o. A.: *Puma-Sportschuhe mit enormen Steigerungsraten in Jugoslawien*, in: *Schuh-Technik*, Dezember 1973, S. 1485.

37 Produktionsausschuß, *Schäfte aus Jugoslawien von der Fa. Cale in Sabac über die FA Srbokoteks – Unser Schreiben vom 21.7.70*, Pirmasens, 24.08.1970, WABW Stuttgart, B150/1616.

den Kontrollvorgang bezahlen. Die Salamander-Rechtsabteilung zog daraus folgende Schlüsse bezüglich des jugoslawischen Markts:

[D]ie Aufschlüsselung in Gemeinkosten und in Kosten der Nachkontrolle [erregt] in Anbetracht der besonderen Verhältnisse in Jugoslawien Anstoß [...], da dort derartige Aufschlüsselungen sofort den Verdacht von Unregelmäßigkeiten erwecken. Es sei viel besser und einfacher bei Reklamationen lapidar eine Summe als Mangelschaden anzugeben.³⁸

In Jugoslawien schienen die kleinteilige Aufschlüsselung der Kosten und die nachträgliche Forderung der Kontrollkosten Irritationen auszulösen. Schlimmer noch, sie konnten sogar das Vertrauensverhältnis zwischen beiden Parteien empfindlich berühren. Mit »besonderen Verhältnissen« spielte der Salamander-Mitarbeiter auf die Arbeiterselbstverwaltung an, die für die sozialistische Wirtschaftsstruktur Jugoslawiens charakteristisch war.³⁹ Um eine adäquate Lösung für den Moment zu finden, wählte der Mitarbeiter aus der Rechtsabteilung hier eine pragmatische Lösung. Entgegen ihrer eigenen Arbeitskultur sollten Salamanders Mitarbeiter:innen nicht mehr jeden einzelnen Schritt aufschlüsseln, sondern »lapidar eine Summe als Mangelschaden [angeben]«. Daher spiegeln sich in diesem Beispiel arbeitskulturelle Aspekte in der Kommunikation zwischen beiden Parteien wider sowie die Verdichtung von Qualitätsvorstellungen, kulturell sensibler Kommunikation und dem Willen, eine pragmatische Lösung zu finden.

Charakteristisch für Kooperationsverhältnisse wie zwischen den jugoslawischen Fertigungsstellen und den Auftraggebern in der Bundesrepublik waren vermutlich zu Beginn auch gegenseitige Besuche. Im Oktober 1978 besuchten Vertreter vom jugoslawischen Partnerunternehmen Centrotexil/BIO Salamanders Unternehmenszentrale in Kornwestheim und besprachen den Stand der Zusammenarbeit. Um eine Verbesserung der Qualität zu erreichen, hielt Salamanders Vorstand für die Gäste aus Jugoslawien eine Anregung parat. Sie besuchten im Anschluss an die Besprechung den Maschinenpark von Salamanders Produktionsstätte in Faurndau nahe Stuttgart. Faurndau war mit neuen Maschinen ausgestattet, mit denen Salamanders Mitarbeiter:innen die Schuhe fertig-

38 Rechtsabteilung, Aktennotiz, Betr.: Jugoslawien-Regieaufträge, 24.11.1970, WABW Stuttgart, B150/1616.

39 Goran Musić: *Making and Breaking the Yugoslav Working Class. The Story of Two Self-Managed Factories*, Budapest 2022; Susan L. Woodward: *Socialist Unemployment. The Political Economy of Yugoslavia, 1945-1990*, Princeton (NJ) 1995.

ten.⁴⁰ In dieser eigens für den Besuch aus Jugoslawien arrangierten Führung lag eine subtile Botschaft: Mit neuen Maschinen, denen in Faurndau gleich, könne auch Centrotexil/BIO in seinen Fabriken die Voraussetzungen schaffen, in der von Salamander geforderten Qualität zu fertigen. Ob Centrotexil/BIO die nötigen finanziellen Mittel besaß, um in die technische Ausstattung des Maschinenparks zu investieren, erwähnten die Verfasser der Quellen hingegen mit keinem Wort. Solche Fragen entzogen sich wohl Salamanders Wissen und möglicherweise auch dessen Interesse. Denn die jugoslawischen Schuhfabriken fertigten die Schuhoberteile bzw. Schuhe im Auftrag Salamanders an. Die Fabriken selbst gehörten zu Centrotexil/BIO und damit trug das deutsche Unternehmen trotz seiner Präsenz durch eigene Techniker:innen keine Verantwortung für die finanzielle Lage Centrotexil/BIOs. Jedoch schienen diese Eigentumsverhältnisse auch zu bedeuten: Salamander konnte keine größeren Anschaffungen vorschreiben. In Besprechungen wie der im Oktober 1978 konnte Salamanders Vorstand lediglich mit impliziten Kommunikationspraktiken auf bessere Maschinen sowie auf positive Auswirkungen durch ihren Erwerb hinweisen.

Allerdings öffnete sich der Handlungsspielraum, wenn die Auftragnehmer eigenes Material der Auftraggeber verarbeiteten. Wie meist bei der damaligen Schuhindustrie ging es dabei häufig um die Lederverarbeitung. Das Aufsichtsratsmitglied Klaus Francke beklagte vier Monate nach dem Besuch der Centrotexil/BIO-Delegation in Kornwestheim deren hohen Lederverbrauch und deren nach wie vor geringe Produktivität. Um dem Problem zu begegnen, sollten Salamander-Techniker:innen nun den Verbrauch des Leders stärker kontrollieren. Des Weiteren sollte die jugoslawische Fabrikleitung wöchentlich einen Bericht über die verbrauchte Ledermenge nach Kornwestheim schicken. Diese Berichte würden als Grundlage dienen, wie viel Leder Salamander nach Belgrad für die darauffolgende Woche schicken würde. Außerdem ordnete Francke an, dass sich ein Mitarbeiter Centrotexil/BIOs in Kornwestheim weiterbilden lassen solle. Neben dieser auf ein Individuum ausgerichteten Maßnahme bedachte Francke die gesamte Belegschaft mit einem Anreizsystem. Sollte es der Belegschaft gelingen, 2 % des verwendeten Leders einzusparen, bekäme sie am Ende der Saison 10 % der Einsparungen ausgezahlt.⁴¹ Da die

40 Protokoll, Besprechung zwischen der Firma Centrotexil/BIO und der Salamander AG vom 17.10.1978, 23.10.1978, WABW Stuttgart, B150/1619; Protokoll, Betr.: Arbeitstagung Centrotexil/BIO-Salamander AG am 17.10.1978 in Kornwestheim, Kooperation auf dem Schaftsektor, 06.11.1978, WABW Stuttgart, B150/1619.

41 Protokoll, Betr.: Arbeitstagung Centrotexil/BIO-Salamander AG in Belgrad am 27.2.1979, Kornwestheim, 14.03.1979, WABW Stuttgart, B150/1619.

jugoslawischen Arbeitskräfte mit Salamanders eigenen Lederbeständen hantierten, konnte das Unternehmen diese Maßnahme durchsetzen. Mit Ausnahme der Weiterbildung einer einzelnen Arbeitskraft bedeuteten diese Maßnahmen für Centrotexil/BIO keine finanzielle Belastung, aber sie beeinflussten den Produktionsablauf. Sie verdeutlichen auch, dass das Erreichen der von den Deutschen vorgegebenen Qualität dem betroffenen deutschen Unternehmen einen gewissen Handlungsspielraum eröffnete. Denn diese Maßnahmen waren mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit keine erfreuliche Ergänzung des Produktionsablaufs, nur waren sie nötig, wollte Centrotexil/BIO nicht die Aufträge verlieren.

Zwei bis drei Jahre sehen Brancheninsider oft als Zeitrahmen, den neue Betriebe benötigen, um das qualitative Niveau ihrer Auftraggeber zu erreichen – so auch im Falle von Salamanders Geschäften in Jugoslawien. 1981 fällt Francke ein positives Urteil über die Zusammenarbeit mit den jugoslawischen Betrieben: Die »ständige technische Betreuung vor Ort in Jugoslawien ist heute noch ein Eckpfeiler des gemeinsamen Erfolgs«. ⁴² Sie habe die jugoslawischen Betriebe Centrotexil/BIO (Belgrad), Bosna (Banja Luka) und Borovo (Vukovar) dazu gebracht, Salamanders Qualitätsvorstellungen zu erreichen. Allerdings lobte Francke mit dieser positiven Einschätzung in erster Linie die Arbeit der eigenen Mitarbeiter:innen, die die jugoslawischen Betriebe betreuten und sie zu dieser Qualität geführt hätten. Die Anstrengungen der jugoslawischen Arbeitskräfte erwähnte er in dieser unternehmensinternen Kommunikation nicht. In Oral-History-Interviews befragte ich unter anderem Techniker:innen aus unterschiedlichen Unternehmen mit Arbeitserfahrungen in verschiedenen Ländern über ihre Berufsbiografie. Zwar bestätigten diese Brancheninsider, dass ein sehr genaues Monitoring prinzipiell über das Gelingen einer Auslandsproduktion entscheide. Aber sie zollten auch der Leistung der jeweiligen Arbeitskräfte Anerkennung, die die Handlungsvorgaben umsetzten – im Gegensatz zu Francke. Daher liegt Franckes Aussage eine Haltung zugrunde, die das Erlernen von Herstellungstechniken der Arbeitskräfte gegenüber der Vermittlungsaufgabe der deutschen Techniker:innen herunterspielte oder nicht einmal bedachte. Allerdings kann die Anerkennung in den Interviews auch aus dem über die Jahrzehnte gewachsenen Umdenken gegenüber internationalen Herstellungsprozessen und ihren Akteur:innen resultieren; Franckes Aussagen sind dagegen aus der Zeit.

42 Francke, Jugoslawien, 12.02.1981, WABW Stuttgart, B150/3100.

Fazit

»Qualität« ist ein facettenreicher und nur schwer fassbarer Begriff. Auf das Produkt und den Produktionsbereich eingegrenzt, arbeiteten die Akteur:innen mit dem Begriff auf einer persönlichen und geschäftlichen Handlungsebene. Gleichzeitig wurde er in vielen kleineren Teilbereichen unterschiedlich eingesetzt. Darüber hinaus verweist ein Verständnis von »Qualität« als Arbeitsbegriff darauf, dass die Akteur:innen und Unternehmen sich den Begriff zu eigen machten und ihn entsprechend ihrer Handlungsabsichten zu nutzen wussten.

Die zunehmende Internationalität der Produkte provozierte innerhalb der Branche eine Debatte, in der Kritiker:innen der Auslagerung Qualität in den Mittelpunkt stellten. Sie artikulierten Zweifel daran, ob Arbeitskräfte aus dem Ausland dem als qualitativ besonders hochwertig bewerteten Standard der deutschen Schuhherstellung gerecht werden könnten. Auszüge aus den Interviews zeigen, dass Individuen stellenweise wegen einer regional-familiären Prägung eine enge Beziehung zwischen sich und der Branche aufrechterhielten.⁴³ Sie bedienten sich ihres personalisierten Qualitätsbegriffs, um Produkte aus dem Ausland abzuwerten: Sei es aus dem Arbeitsethos der Angestellten, sei es aus Gewinninteresse.

Um den Verdacht eines Qualitätsverlusts auszuräumen, sollte Qualität messbar sein. Die Parameter dafür waren für die Techniker:innen indes eine Frage der kommunikativen Aushandlung. Schriftliche Beschreibungen oder Anweisungen fehlten während der 1970er-Jahre. Dadurch blieben Qualitätsvorstellungen schwer messbar und Anforderungen an das Produkt für die Gegenseite nicht immer nachvollziehbar. Daher entstanden auch Momente des Machtungleichgewichts zwischen beiden Parteien. Diesen Umstand verdeutlichen die Vertragsverhandlungen zwischen Salamander und Interpelz, wo die DDR-Gesprächspartner den bundesdeutschen Qualitätserwartungen mit Unverständnis begegneten und diese als politischen Eingriff bewerteten, weil die DDR-Regierung die Entscheidungshoheit über die Wirtschaft besaß. Diese diametralen Vorstellungen von Eingriffsrechten erschwerten den Vertragsabschluss. Zwar erlaubte die DDR mit der Niederschrift von Salamanders Qualitätsverständnis in den Vertrag dem Unternehmen gewisse Zugriffsrechte

43 Dieser Aspekt konnte im Rahmen dieses Aufsatzes mit den vorgestellten Interview-Ergebnissen nur angeschnitten werden, doch betonten mehrere befragte Personen, auch aus familiären Gründen der Branche nahezustehen. Im Übrigen identifizierte auch der Geograf Rainer Joha Bender eine enge Verbundenheit zwischen den Schuhunternehmen und deren Arbeitskräften: Vgl. Wasgau/Pfalz (Anm. 14).

auf ihre Produktionsbetriebe, aber deren Notwendigkeit überzeugte sie erst, als die prognostizierten Mängel die spätere Produktion sichtbar behinderten. Die Vertragsverhandlungen zwischen Salamander und Interpelz, aber ebenso die Kommunikation mit jugoslawischen Herstellern zeigten Machtkämpfe durch Debatten über Qualität. Denn die jugoslawischen Schuhfabriken mussten neben den bestellten Mengen auch die vorgegebenen Qualitätsstandards erreichen. Als Auftrag- oder Lizenzgeber behielt Salamander das letzte Wort. Obwohl das Unternehmen die jeweiligen Produktionsstätten nicht besaß, konnte es wegen der Aufrechterhaltung des Parameters »Qualität« in die Produktionsprozesse eingreifen und diese zum Teil maßgeblich bestimmen.

Der Abbau von Produktionskapazitäten in der Bundesrepublik und internationalisierende Geschäftspraktiken verliefen nicht Hand in Hand. Die kommunikativen Aushandlungsprozesse, um beispielsweise Mängel zu beheben, forderten von den Unternehmen Flexibilität und ein Abrücken von ihren bisherigen Lösungen. Im Fall von Košuta entschied ein Mitarbeiter aus der Rechtsabteilung, dass das Unternehmen entgegen der eigenen Arbeitskultur nicht mehr die Mängel einzeln auflisten solle. Gleichzeitig verdeutlicht das Abwägen zu Beginn der Geschäfte in Jugoslawien, dass das Unternehmen viele der Geschäftspraktiken erst erlernen musste, selbst die Flexibilität. Eine mittelfristige Planung drängte sich auf, da es im Gegensatz zur Bundesrepublik keine weitreichenden Netzwerke gab und man sich nicht auf alteingesessene Partner verlassen konnte. Unzufriedenheit mit den abgegebenen Produkten gehörte zu diesem Lernprozess dazu.

Viele der hier aufgeführten Punkte treffen mit hoher Wahrscheinlichkeit auf heutige Geschäftspraktiken anderer Branchen und deren internationale Lieferantennetzwerke zu. Denn international agierende Unternehmen mit ihren Zentralen in der Bundesrepublik verkaufen qualitativ hochwertige Produkte und vermarkten sie als deutsche Qualitätsprodukte. Konsument:innen kaufen sie mitunter wegen des Vertrauens, das sie in die deutschen Unternehmen und nicht in die Hersteller in Mittel-/Osteuropa oder im Globalen Süden setzen. Aus diesem Grund vertrauen die Unternehmen in ihre eigenen Qualitätsstandards, die durch Zuschreibungen zu »Salamander-Qualität« oder »Gabor-Qualität« wurden. Obwohl Betriebe im Ausland die Produkte herstellen, seien sie ein deutsches Markenprodukt. Letzten Endes sind nationale Zuschreibungen eine Strategie, die Konsument:innen von dem Kauf des Produkts zu überzeugen. Gleichzeitig verdeutlicht ein genauerer Blick auf unternehmensspezifische Qualitätsstandards, dass sie Hersteller in sogenannten Niedriglohnländern fordern und auch fördern. Die Skepsis der Konsument:innen gegenüber Marken aus den Herstellerländern bildet noch eine Barriere

gegenüber dem Kauf ihrer Produkte. Die Frage ist nur, wie lange diese Barriere aufrechterhalten bleibt. Möglicherweise hat sie schon längst Risse bekommen.

Prekäre Subjekte

Leiharbeit und »Prekarisierung« in der bundesdeutschen Sozialforschung und der autonomen Bewegung der 1980er-Jahre

LUKAS DOIL

Einführung

»Prekarität ist überall«, postulierte Pierre Bourdieu im Dezember 1997.¹ Sein gleichnamiger Vortrag, den er in Grenoble auf einer Strategiekonferenz vor Wissenschaftler:innen, Gewerkschafter:innen, Politiker:innen und Betroffenen von »Prekarität« hielt, war ein Appell für eine analytische und aktivistische Neuorientierung. Die Epoche der sozialpartnerschaftlichen Vermittlung des Gegensatzes von Kapital und Arbeit sei längst in Auflösung. Vielmehr müsse man nun von einer »neuartigen Herrschaftsform« ausgehen, die auf der Erzeugung eines Dauerzustands der Unsicherheit beruhe. Diese »Prekarisierungspolitik«, so Bourdieus Plädoyer, sei von Analytiker:innen und Betroffenen gemeinsam zu bekämpfen.²

Dieser Artikel historisiert diese Beschreibung als »Prekarisierungsdiagnose«. Sie soll als Element einer Problemgeschichte der Gegenwart freigelegt werden, die Bourdieus Plädoyer für eine engagierte Wissenschaft mitdenkt. Am Beispiel der Leiharbeit in der Bundesrepublik der 1980er-Jahre wird der Konnex zwischen der »Erforschung von Leiharbeit« und der »Etablierung einer Prekarisierungsdiagnose« in der Wissenschaft und

1 Pierre Bourdieu: Prekarität ist überall!, in: Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion, hg. von dems., Konstanz 1998, S. 96-102. Der Vortrag fand während der »Rencontres européennes contre la précarité« am 12.-13. Dezember 1997 in Grenoble statt.

2 Zum Begriff der Prekarisierung und zu engagierter Wissenschaft bei Bourdieu vgl. auch Rolf Dieter Hepp: Prekarisierung und epistemologische Wachsamkeit, in: Pierre Bourdieus Theorie des Sozialen. Probleme und Perspektiven, hg. von Boike Rehbein, Gernot Saalmann und Hermann Schwengel, Konstanz 2003, S. 251-270.

den sozialen Bewegungen untersucht.³ Die Analyse führt damit zwei auf den ersten Blick disparate Arenen zusammen, in denen sich Akteur:innen ab Beginn der 1980er-Jahre mit Leiharbeit auseinandergesetzt haben. In einem ersten Teil werden zunächst soziologische Studien, die über das Jahrzehnt hinweg Leiharbeit untersucht haben, hinsichtlich ihrer Forschungskontexte, der Praxis der Sozialforschung und der analytischen Rahmung und Deutung der Befunde analysiert. Im zweiten Teil werden dann sogenannte Jobber:innen in den Mittelpunkt gerückt. Aktivist:innen aus der autonomen Bewegung, die vor allem operaistische Theorien aus Italien rezipiert und nach Westdeutschland transferiert haben, entwickelten eine eigene Art der »Sozialforschung von unten«, die Leiharbeit »militant« untersuchen sollte. Dies sollte Potenziale für eine aktualisierte Klassenpolitik freilegen. Es geht in der Analyse also weniger um die konkreten empirischen Befunde zu Leiharbeit, sondern um die Produktion von Wissen *über* Leiharbeit und um die ökonomischen, soziologischen und politischen Analysen von »Prekarisierung«, die am Gegenstand Leiharbeit entwickelt wurden. Daran schließt sich die Frage an, wie dieses Wissen als Ressource in sozialen Kämpfen genutzt werden konnte. Es liegt also nahe, Wissenschaft und soziale Bewegung in ihren Verschränkungen zu betrachten.⁴ Verhandelt wurden dabei stets auch Fragen nach Normalität, Geschlecht, Subjektivität und Gegenwehr.

Mit diesem Beitrag schließe ich an die Prekarisierungsforschung an, die vor allem in den Sozial- und Kulturwissenschaften in den letzten Jahrzehnten einflussreich war.⁵ Im Anschluss an Bourdieu und den Arbeitssoziologen Robert Castel steht dabei mit der »Prekarität« eine (vermeintlich) neue Tendenz zur Entsicherung von Arbeits- und Lebensverhältnissen im Fokus.⁶ Anders als bei anderen Kartierungen von Ungleichheit (etwa »unten/oben« oder »Inklusion/Exklusion«) wird Prekarisierung als eine relationale Dynamik verstanden, die auch in die bisher

3 Der vorliegende Beitrag ist Ausschnitt eines Dissertationsprojektes, das der umstrittenen »Karriere« der Leiharbeit von den 1970er- bis in die 2000er-Jahre nachgeht und dabei verschiedene Diskursarenen (Medien, Behörden, Gewerkschaften und Wissenschaften) in den Blick nimmt.

4 Vgl. etwa Sven Reichardt: Wissenspraktiken sozialer Bewegungen. Strategien ihrer Plausibilisierung am Beispiel der neuen Frauen- und Umweltbewegungen, in: Vorläufige Gewissheiten, hg. von Thomas G. Kirsch und Christina Wald, Bielefeld 2024, S. 197–221.

5 Einen guten Überblick liefert Mona Motakef: Prekarisierung, Berlin/Bielefeld 2015.

6 Zum Begriffstransfer aus der französischen Soziologie: Robert Castel: Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz 2000; ders. und Klaus Dörre (Hg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts, Frankfurt a. M. 2009.

sozialstaatlich gesicherten Kerne kapitalistischer Gesellschaften übergreift.⁷ Häufig wird die Ära seit den 1970er-Jahren als zentrale Phase der Etablierung von Prekarisierungsstrategien in Politik und Wirtschaft im Globalen Norden umrissen, jedoch ohne die Analyse selbst zu historisieren.⁸ Viele andere instruktive Beiträge zur Prekarisierungsforschung sind in hohem Maße präsentistisch angelegt. Studien reichen vom Phänomen der prekären Arbeit und deren intersektionaler Analyse bis zu weiten Theorien der Geschlechterdynamik, der Regierungstechniken und der Subjektivierung.⁹ Die Bedeutung des Begriffs lässt sich nicht zuletzt daran ablesen, dass er frühzeitig zu einer Formel des politischen Protests wurde und kontinuierlich in sozialen Bewegungen diskutiert wird. In eine breite deutsche Öffentlichkeit rückte die Prekarisierungsdiagnose 2006 durch eine Studie zu »prekärer Arbeit« der Friedrich-Ebert-Stiftung unter Leitung von Ulrich Brinkmann und Klaus Dörre. Medien diskutierten – ganz unter dem Eindruck der Hartz-Reformen und der Sozialproteste 2004 – wochenlang die Entstehung einer »neuen Unterschicht« oder eines »Prekariats«.¹⁰

- 7 Einflussreich war insbesondere die Arbeitsdefinition der Jenaer Forschungsgruppe um Klaus Dörre und Ulrich Brinkmann, die Prekarität als eine Abweichung von einem »von der Gesellschaft definierten kulturellen Minimum« bestimmt, die das »wohlfahrtsstaatliche Schutz- und Integrationsniveau [...], das gesellschaftliche Mehrheiten als Standard definieren«, verletzt. Siehe überblickshaft: Klaus Dörre: Art. »Prekarität«, in: Lexikon der Arbeits- und Industrie soziologie, hg. von Hartmut Hirsch-Kreinsen, Berlin 2017, S. 393-398.
- 8 Beispielhaft für einen historisierenden Zugriff: Nicole Mayer-Ahuja: Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen »Normalarbeitsverhältnis« zu prekärer Beschäftigung seit 1973, Berlin 2003; ebenfalls historisierend, zudem noch thematisch zur Leiharbeit: Markus Promberger: Topographie der Leiharbeit. Flexibilität und Prekarität einer atypischen Beschäftigungsform, Berlin 2012, insb. S. 35-60; Anselm Dörring-Manteuffel und Lutz Raphael haben ebenfalls den Wandel von Erwerbsformen als Signatur dieser »Ära« ausgemacht und folgen damit einer längeren Linie solcher Zeitdiagnosen: Nach dem Boom. Perspektiven auf die Zeitgeschichte seit 1970, 3., erg. Aufl., Göttingen 2012, S. 55f.
- 9 Peter Birke und Johanna Neuhauser: Migration und Prekarität in der Pandemie, in: Arbeit 32, 2023, S. 3-26; Alexandra Manske und Katharina Pühl (Hg.): Prekarisierung zwischen Anomie und Normalisierung. Geschlechtertheoretische Bestimmungen, Münster 2010; Isabell Lorey: Die Regierung der Prekären. Mit einem Vorwort von Judith Butler, Wien/Berlin 2012; Oliver Marchart: Die Prekarisierungsgesellschaft. Prekäre Proteste. Politik und Ökonomie im Zeichen der Prekarisierung, Bielefeld 2014.
- 10 Ulrich Brinkmann u. a.: Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Bonn 2006. Zeitungen berichteten schon vor der Veröffentlichung ausgiebig. Der Begriff »Unterschicht«, an dem sich der Großteil der Empörung aufhängte, war überhaupt nicht

Prekarisierung, so lässt sich als Ausgangspunkt festhalten, ist ein zeitdiagnostischer Schlüsselbegriff. Im Verhältnis zur Prominenz des Begriffes in gegenwärtiger Forschung und Politik ist das zeithistorische Interesse an einer Aneignung eher überschaubar.¹¹ Insbesondere in der Labour History wird der Begriff mittlerweile aufgegriffen.¹² Neben Sibylle Marti, die die Genese der Konzepte von prekärer Arbeit untersucht hat, hat vor allem die italienische Historikerin Eloisa Betti eine Studie vorgelegt, in der sie prekäre Arbeit und Gegenwehr seit den 1960er-Jahren untersucht hat. In einem Artikel hat sie 2018 dafür plädiert, Prekarisierung als Konzept in den Wissenschaften und sozialen Bewegungen breiter zu historisieren.¹³ Sarah Haßdenteufel bilanziert in ihrer Studie zu Armutsdebatten in Deutschland und Frankreich hingegen, dass Prekarität »in der Bundesrepublik [der 1970er- und 1980er-Jahre, L. D.] kein Quellenbegriff« sei.¹⁴ Am Beispiel der deutschen Debatte um Leiharbeit zeigt sich vielmehr, dass »Prekarität« und »Prekarisierung« bereits in den frühen 1980er-Jahren zur Analyse des Arbeitswandels diskutiert und dabei sowohl von Forscher:innen als auch Aktivist:innen als Konzepte gebraucht wurden.

Leiharbeit ist bisher kaum historiografisch untersucht worden. Bis auf eine kürzlich erschienene Dissertation von Anna Elisabeth Keim zur frühen Geschichte der Leiharbeit in Deutschland gibt es keine zeithistorischen Studien.¹⁵ Oliver Trede hat in zwei knappen Unterkapiteln

in der Studie enthalten. Exemplarisch dazu: Uta Rasche: »Prekariat« statt »Unterschicht«, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung v. 16.10.2006.

- 11 Als Perspektive vgl. Eckart Conze: Geschichte der Sicherheit. Entwicklung – Themen – Perspektiven, Göttingen 2018, S. 175 ff.
- 12 Marcel van der Linden: San Precario: A New Inspiration for Labor Historians, in: Labor 11, 2014, S. 9-21; Sibylle Marti: Precarious Work – Informal Work. Notions of »Insecure« Labour and How They Relate to Neoliberalism, in: Journal of Modern European History 17, 2019, S. 396-401; Timo Luks: Prekarität. Eine nützliche Kategorie der historischen Kapitalismusanalyse, in: Archiv für Sozialgeschichte 56, 2016, S. 51-80. Zu Perspektiven der Geschichte der Arbeit in Bezug auf prekäre Arbeit jüngst: Winfried Süß: Arbeit, in: Neue Wege zu einer Geschichte der Bundesrepublik, hg. von Claudia C. Gatzka und Sonja Levens, Berlin 2025, S. 285-307.
- 13 Eloisa Betti: Historicizing Precarious Work: Forty Years of Research in the Social Sciences and Humanities, in: International Review of Social History 63, 2018, S. 273-319.
- 14 Sarah Haßdenteufel: Neue Armut, Exklusion, Prekarität. Debatten um Armut in Frankreich und der Bundesrepublik Deutschland, 1970-1990, Frankfurt a. M. 2019, S. 342.
- 15 Anna Elisabeth Keim: Die zweite Belegschaft. Leiharbeit und Zeitarbeit in der frühen Bundesrepublik, Frankfurt a. M./New York 2026; siehe auch dies.: Between »Slave Labour« and »More Freedom« in Working Life. Debating Leiharbeit in Germany from the Weimar Era to the End of the Boom, in: Moving the Social 69, 2023, S. 33-49.

seiner Studie zu Gewerkschaften und Arbeitsmigration die Reaktion der DGB-Gewerkschaften auf die Legalisierung und Ausweitung von Leiharbeit seit den 1970ern beschrieben. Bezeichnenderweise wird Leiharbeit in zeithistorischen Überblickswerken gestreift und beispielhaft angeführt, wenn es um die Zunahme von »atypischer« Beschäftigung geht.¹⁶ Sie gilt weithin als »Prototyp prekärer Beschäftigung«.¹⁷ Entsprechend vielgestaltig sind die Bezüge zwischen der Sozialforschung zu Leiharbeit und der Prekarisierungsforschung – wie ich zeigen werde, nicht nur in der Soziologie der letzten 25 Jahre, sondern auch in den 1980ern.¹⁸ In den aktuellen sozialwissenschaftlichen Studien zu Leiharbeit und Prekarisierung im 21. Jahrhundert wird Leiharbeit kaum zeithistorisch eingebettet oder vergangene Sozialforschung rezipiert.¹⁹

In der Leiharbeit treten Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnis auseinander: Leiharbeiter:innen werden durch eine Verleihfirma beschäftigt, aber in einem Entleihbetrieb eingesetzt. Diese Form der Beschäftigung wurde erst 1967 durch eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts legalisiert.²⁰ Sie galt – weit über Gewerkschaftskreise hinaus – als ausbeuterisch und unmoralisch. Die öffentliche Kontroverse um Leiharbeit hatte mehrere Konjunkturen. Bereits Ende der 1950er-Jahre etablierten sich Bezeichnungen wie »moderner Sklavenhandel«, die selbst in der konservativen Presse reüssierten.²¹ Der Zeithistoriker Stefan Wannenwetsch spricht

16 Etwa bei Lutz Raphael: *Jenseits von Kohle und Stahl. Eine Gesellschaftsgeschichte Westeuropas nach dem Boom*, Bonn 2019, S. 348.

17 Motakef: *Prekarisierung* (Anm. 5), S. 60; zum Zusammenhang von Leiharbeit und Prekarisierung in der Sozialwissenschaft vgl. auch John Lütten: *Neue Unsicherheit – neue Gegenwehr? Die Prekarisierung der Klassenverhältnisse*, in: *Die Wiederkehr der Klassen. Theorien, Analysen, Kontroversen*, hg. von Jakob Graf, Kim Lucht und dems., Frankfurt a. M./New York 2022, S. 157–194.

18 Zu den jüngeren Standardwerken zählen u. a. Promberger: *Topographie der Leiharbeit* (Anm. 8); Hajo Holst, Oliver Nachtwey und Klaus Dörre: *Funktionswandel von Leiharbeit. Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen*, Frankfurt a. M. 2009; Berthold Vogel (Hg.): *Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform*, Hamburg 2004.

19 Entsprechend uninformiert fielen manche Einschätzungen aus. Berthold Vogel, mittlerweile Direktor des Soziologischen Forschungsinstituts (SOFI) in Göttingen, behauptete 2004 etwa, die Sozialforschung wisse zu Leiharbeit noch kaum etwas: *Mittendrin, aber nicht dabei*, in: *Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform*, hg. von dems., Hamburg 2004, S. 7–9, hier S. 7.

20 Keim: *Between »Slave Labour« and »More Freedom«* (Anm. 15), S. 43 f.

21 Beispielhaft für eine ganze Reihe an Berichten: Udo Leuschner: *Zeitarbeit-Unternehmen: Sie wollen keine »Sklavenhändler« sein*, in: *Handelsblatt* v. 23.06.1969.

passend von einer doppelten Externalisierung:²² Leiharbeit ließ sich als migrantisches oder ausländisches Phänomen darstellen, etwa wenn Zeitungen wie auch Behörden von »Gastarbeiter-Verleih« oder »ausländischen Verleihern« sprachen.²³ Auch moralisch wurde sie aus dem akzeptierten Spektrum von Lohnarbeit ausgegrenzt – und lag damit auch außerhalb des Politikbereichs der Gewerkschaften, die sich folgerichtig im 20. Jahrhundert auf eine widersprüchliche Verbotshaltung einigten, anstatt Leiharbeiter:innen konsequent zu organisieren.²⁴ Auch die Regulierung durch das »Arbeitnehmerüberlassungsgesetz« (AÜG) von 1972 und eine Imagekampagne der Branche, die mit dem Label »Zeitarbeit« für mehr Flexibilität und Selbstbestimmung für Arbeitnehmer:innen warb und Zeitarbeit als vornehmlich weibliche Arbeit etikettierte, änderte an der schlechten Presse wenig.²⁵ Zu einem bundesweiten Skandal wuchs die öffentliche Kontroverse an, als Günter Wallraff 1985 seine Reportage *Ganz unten* veröffentlichte, für die er als »Türke Ali« verkleidet illegale Leiharbeit bei Thyssen aufgedeckt hatte.²⁶ Es folgte eine Reihe von behördlichen Untersuchungen, parlamentarischen Verfahren und weiteren Medienreportagen. Die sozialliberale Koalition hatte unter Ägide des sozialdemokratischen Arbeitsministers Herbert Ehrenberg bereits ein Verbot der Leiharbeit im

22 Stefan Wannenwetsch: »Es gibt noch Arbeiter in Deutschland«. Zur Kategorie »Arbeiter« in der bundesdeutschen »Arbeitnehmergesellschaft«, Basel u.a. 2024, S. 103.

23 O.A.: Aus der Westentasche, in: Der Spiegel, Nr. 26/1969, S. 86 f.; Heinrich Rieker: Der Verleih von Arbeitskräften erwies sich als Goldgrube, in: Die Welt v. 09./10.08.1969.

24 Oliver Trede: Zwischen Misstrauen, Regulation und Integration. Gewerkschaften und Arbeitsmigration in der Bundesrepublik und in Großbritannien in den 1960er und 70er Jahren, Paderborn 2015, S. 286–292; Andreas Aust und Hajo Holst: Von der Ignoranz zur Organisation? Gewerkschaftliche Strategien im Umgang mit atypisch Beschäftigten am Beispiel von Callcentern und Leiharbeit, in: Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit 13, 2006, S. 291–313. Ähnlich war dies vorher bei den Arbeitslosen der Fall, vgl. dazu den Beitrag von Katharina Thießen in diesem Band.

25 Keim: Between »Slave Labour« and »More Freedom« (Anm. 15), S. 43 ff. Zur Imagestrategie der international agierenden Zeitarbeitsfirmen vgl. auch Leah F. Vosko: Temporary Work. The Gendered Rise of a Precarious Employment Relationship, Toronto 2000; zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und dessen Geschichte siehe v. a. den Kommentar von Jürgen Ulber und Daniel Ulber (Hg.): AÜG. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, 6., aktual. Aufl., Frankfurt a. M. 2023.

26 Eine pointierte Analyse bietet Frank Biess: »Ganz unten«. Günter Wallraff und der westdeutsche (Anti-)Rassismus der 1980er-Jahre, in: Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History 19, 2022, S. 17–47.

Baugewerbe durchgesetzt, das 1982 in Kraft trat.²⁷ Leiharbeit war zu diesem Zeitpunkt empirisch gesehen ein Randphänomen des westdeutschen Arbeitsmarktes. Zwar ist von einer kontinuierlich hohen Dunkelziffer illegaler Leiharbeit auszugehen – in konzessionierter Leiharbeit befanden sich 1980 im Jahresdurchschnitt indes nur knapp 40.000 Beschäftigte. Nach dem Sektorenverbot in der Bauwirtschaft halbierte sich diese Zahl nochmals. Nichtsdestotrotz wurde Leiharbeit zu einer zentralen Komponente der von der christlich-liberalen Koalition avisierten »Flexibilisierung des Arbeitsmarktes«.²⁸ Mitte des Jahrzehnts – und noch während die mediale Öffentlichkeit sich über Günter Wallraffs Enthüllungen empörte – wurden Deregulierungsschritte ergriffen, die arbeitsrechtliche Beschränkungen aufhoben und Leiharbeit als Beschäftigungsmotor etablieren sollten.²⁹ Bis Ende des Jahrzehnts stieg die Zahl der legal in Leiharbeit Beschäftigten auf knapp 100.000 an.³⁰

»Ungeschützte Beschäftigung« statt »Normalarbeitsverhältnis«? Leiharbeit in der Soziologie

Bis zum Beginn der 1980er-Jahre waren die Arbeitswelten der Leiharbeit – sieht man von amtlichen Statistiken und Berichten und den Auftragsgutachten der Branche ab³¹ – empirisch weitestgehend unerforscht. Im Verlauf des Jahrzehnts widmeten sich verschiedene soziologische Forschungsgruppen mit verschiedenen Zugängen dem Feld der Leiharbeit. Wie pro-

27 Zur Verbotsforderung und dem Verbot der Leiharbeit am Bau siehe u. a. Manfred Krüger: Zum Verbot der Leiharbeit. Gewerkschaftsforderung und Grundgesetz, Köln 1986.

28 Näheres zur Rolle der Leiharbeit im Kontext des »Beschäftigungsförderungsgesetzes« von 1985: Rüdiger Dragendorf, Walter Heering und Gunnar John: Beschäftigungsförderung durch Flexibilisierung. Dynamik befristeter Beschäftigungsverhältnisse in der Bundesrepublik Deutschland, Frankfurt a. M. 1988.

29 Bezogen auf die in diesem Artikel diskutierte Frage nach »Normalarbeit« und »Prekarität« vgl. Ulrike Kress: Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes – Ein Literaturbericht, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 32, 1998, H. 3, S. 488–505.

30 Zur Beschäftigungsentwicklung siehe den 5. und 6. Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (BT-Drs. 10/1934 v. 31.08.1984 und 11/2639 v. 07.07.1988).

31 Die Bundesregierung legt seit 1974 per Gesetz regelmäßig einen Bericht zur Arbeitnehmerüberlassung vor, in den auch arbeitsamtliche Statistiken und Stellungnahmen eingehen. Die Zeitarbeitsbranche ließ 1975 und 1980 zwei Studien der Prognos AG anfertigen und gab außerdem ein Gutachten beim Bonner Politikberatungsinstitut von Kurt Biedenkopf in Auftrag.

duzierten sie Wissen über die kontroverse Beschäftigungsform, wie analysierten sie die Expansion von Leiharbeit und mit welchen begrifflichen und theoretischen Überlegungen? Wie kamen die eigentlichen Subjekte der Leiharbeit darin vor? Wichtige Akzente setzte das ISO-Institut zur Erforschung von sozialen Chancen in Köln, das René König 1971 aufgebaut hatte. Eine Auftragsforschung für das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, die Ende 1979 eingeworben und zu Beginn des Jahres 1980 durchgeführt wurde, war die erste soziologische Studie über Leiharbeit in Deutschland. Dafür wurden 73 Expert:innengespräche und eine Gruppendiskussion mit betrieblichen Akteur:innen aus der Bau- und metallverarbeitenden Industrie Nordrhein-Westfalens geführt.³² Vor allem in der Baubranche galt Leiharbeit – legal und illegal – als weitverbreitet. Die Forschungsgruppe um Martin Broicher, Carola Möller und Franz Schaible ging deshalb von einer hohen Quote von sogenannten Scheinwerkverträgen zur Umgehung der legalen, konzessionierten Überlassung aus – eine These, die sich empirisch trotz der kurzen Projektlaufzeit schnell bestätigen ließ.³³ In der Analyse wurden gar »legale« und »illegale« von »mafia-ähnlichen Praktiken« unterschieden, die »offen illegale Geschäfte [...] mit Ausländern« betrieben oder selbst »im Ausland« saßen.³⁴

Das Rohmaterial der Studie ist größtenteils erhalten. Günter Wallraff, der 1983 mit seiner Recherche für *Ganz unten* begann, lieh sich offenbar ganze Ordner des Materials aus dem Kölner Institut. Die abgetippten Protokolle der Gespräche sind in seinem Vorlass enthalten.³⁵ Aus ihnen wird deutlich, dass die Forschungsgruppe sich eng mit der IG Metall absprach und von dort Hinweise auf Betriebe erhielt.³⁶ Das ISO-Institut ging bis 1983 weiteren Projekten zu Leiharbeit nach. Diese beruhten auch maßgeblich auf der bisherigen Empirie, fokussierten aber besonders mit-

32 Von diesen 73 Gesprächen wurden 20 mit »Leiharbeitnehmern«, 4 mit »Stammarbeitnehmern« und 16 mit Betriebsräten geführt. 17 »Behördenvertreter« und 8 »Gewerkschaftsvertreter« machten einen weiteren Schwerpunkt aus. Martin Broicher und Carola Möller: *Leiharbeit – Formen und Auswirkungen*. Betriebliche Fallstudien im Bau- u. metallverarbeitenden Gewerbe, Köln 1980, S. 4.

33 Ebd., S. II-IV, siehe auch das Vorwort.

34 Ebd., S. 8.

35 Historisches Archiv der Stadt Köln (HASTK), Best. 1783 (Günter Wallraff), A218, A241, A262, A284.

36 Notiz über Gespräch mit Edmund Möller, Pressesprecher der IG Metall, 14.01.1980, HASTK, Best. 1783, A218. Die Forschungsgruppe war also durchaus gewerkschaftsnah. Gewerkschaftsmitglieder oder Betriebsräte werden in den Protokollen auch als »Kollege [Nachname]« festgehalten.

bestimmungspolitische Probleme der Leiharbeit.³⁷ Die »Sozialforschung im Betrieb«, für die das Institut methodisch eintrat, verstanden die Forscher:innen nicht zuletzt als Beitrag zur Intervention in den Arbeitsprozess im Sinne der abhängig Beschäftigten. Solches industriesoziologisches, aber »praxisrelevantes« Wissen könne aber nur auf Basis des »Erfahrungswissens betrieblicher Akteure« gewonnen werden. Es brauche also eine »Kooperation von Wissenschaftlern und Praktikern« auf Grundlage von »stabile[n], langfristige[n] Kontakte[n]«. ³⁸ Für die Leiharbeitsstudie griffen die Soziolog:innen auf unterschiedliche Gesprächsleitfäden für »Stammarbeitnehmer« und »Leiharbeitnehmer« zurück.³⁹ Abgefragt wurden unter anderem die ausgeübte Tätigkeit, die Motive für die Leiharbeit und Erfahrungen am Arbeitsplatz.⁴⁰ Dabei hielten die Interviewer:innen auch persönliche Urteile fest. In einer Gesprächszusammenfassung über einen Leiharbeiter in Bocholt heißt es etwa: »Der LA ist ziemlich hilflos, hat kaum Kenntnisse über seine Rechte, keine Ahnung was am Bau los ist, er ist ein »armes Schwein« sozusagen.« Der Befragte berichtete auch von migrantischen Kollegen: »Die Marokkaner sollen total ausgebeutet werden. Sie wohnen in einem Bauwagen der Firma und müssen dafür Miete zahlen.«⁴¹

Die Studie kommt zum Schluss, dass Leiharbeiter:innen deutlich schlechter gestellt wurden als ihre festangestellten Kolleg:innen in den Entleihbetrieben. Sie verrichteten körperlich schwerere und potenziell gefährlichere Tätigkeiten, seien häufig unterhalb ihrer eigentlichen Qualifikation beschäftigt, nicht von den Betriebsräten der Entleihbetriebe vertreten und häufig von Personalabbau und plötzlichem Arbeitsplatzverlust betroffen. Hinzu kam ein großes Spektrum illegaler Tricks der Entleiher auf Kosten der Beschäftigten. Die befragten Leiharbeiter:in-

37 Der DGB-Bundesvorstand unter Gerd Muhr gab etwa einen umfangreichen Ratgeber für die Betriebsratsarbeit beim ISO-Institut in Auftrag, an der auch der IG-Metall-Jurist und AÜG-Kommentator Jürgen Ulber mitwirkte. Johann Frerichs u. a.: Leiharbeit und betriebliche Interessenvertretung, Köln 1981.

38 ISO-Institut zur Erforschung sozialer Chancen Köln: Forschungsplan 1983, Köln 1982. Einen sehr ähnlich engagierten Zugriff über »Fallstudien« verfolgte die Sozialforschung am SOFI Göttingen: Kerstin Brückweh: Arbeitssoziologische Fallstudien. Wissensproduktion am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI), historisch betrachtet, in: Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History 14, 2017, S. 149-162.

39 Erhebungsleitfaden für Stammarbeitnehmer, [Januar 1980], HASTK, Best. 1783, A218.

40 Auswertungsbogen für LAN, 12.02.1980, HASTK, Best. 1783, A262.

41 Ergänzende Informationen zum Auswertungsbogen vom 12.02.1980 in Bocholt, HASTK, Best. 1783, A262.

nen berichteten von »Unsicherheit«, »Unruhe« und »Isolation«.⁴² 13 der 16 untersuchten Betriebe hatten bereits Dauerarbeitsplätze durch Leiharbeit ersetzt. Zudem setzten einige wenige Unternehmensleitungen auch auf die Drohkulisse der Einführung von Leiharbeit, um innerbetrieblich gegenüber den Beschäftigten Druck aufzubauen.⁴³ Der »Personalpuffer« Leiharbeit wurde also bereits unternehmensstrategisch eingesetzt – was auch auf die Kernbelegschaft zurückstrahlte. Die Forschungsgruppe des ISO-Instituts interpretierte Leiharbeit folgerichtig als bewusstes Instrument zur »Spaltung der Belegschaften«. Sie gefährde vor allem die »soziale Sicherheit« der Beschäftigten und etabliere ein System der zwei Klassen im Betrieb.⁴⁴ Das semantische Feld der »Prekarität« spielte in der Analyse zunächst noch keine Rolle. Deutungen drehten sich um die Begriffe der »Fragmentierung«, »Rationalisierung« und vor allem der »Flexibilisierung«. Letztere war bereits vielschichtig und in hohem Maße polyvalent. In Kämpfen um Arbeitszeit und im Kontext des Programmes zur Humanisierung der Arbeitswelt hatte der Begriff weite Verbreitung gefunden, in den 1980er-Jahren wurde er aber zunehmend zur semantischen Klammer für eine Reihe von Deregulierungspolitiken, die in den Gewerkschaften und der Sozialdemokratie auf harsche Ablehnung stießen.⁴⁵

Vor allem die ISO-Mitarbeiterin Carola Möller entwickelte die Befunde zu einer feministischen Gegenwartsanalyse weiter. Sie hatte an allen Leiharbeitsstudien des Kölner Instituts mitgewirkt und führte ab 1983 ihre Forschungen für das Hamburger Institut für Sozialforschung weiter.⁴⁶ Beim Bamberger Soziologentag 1982 zum Thema der »Krise der Arbeitsgesell-

42 Broicher/Möller: Leiharbeit – Formen und Auswirkungen (Anm. 32), S. 45 ff.

43 Ebd., S. 78, 116; Holst, Nachtwey und Dörre beurteilten diese Nutzungsstrategie 2009 als eher neuartige Entwicklung: Funktionswandel von Leiharbeit (Anm. 18), S. 17.

44 Frerichs u. a.: Leiharbeit und betriebliche Interessenvertretung (Anm. 37), S. 24.

45 Moritz Müller: »Die Gewerkschaften machen ihre Zukunft selbst, aber sie machen sie nicht aus freien Stücken«. Der DGB und die Flexibilisierung der Arbeit in den 1980er Jahren, in: Ordnung(en) der Arbeit, hg. von Janina Henkes u. a., Münster 2019, S. 248-264; Dietmar Süß: Sieg der grauen Herren? Flexibilisierung und der Kampf um Zeit in den 1970er und 1980er Jahren, in: Vorgeschichte der Gegenwart. Dimensionen des Strukturbruchs nach dem Boom, hg. von Anselm Doering-Manteuffel, Lutz Raphael und Thomas Schlemmer, Göttingen 2016, S. 109-128; zur zeitgenössischen Analyse von Leiharbeit als »Flexibilisierung«: Norbert Debus: Leiharbeit – das Geschäft mit der Ware Arbeitskraft. Zur unternehmerischen Strategie der Arbeitskräfteflexibilisierung und dem Problem gewerkschaftlicher Interessenvertretung, Marburg 1982.

46 Barbara Böttger, Marlies W. Fröse und Carola Möller: Wissenschaft und Politik – die Geschichte einer fruchtbaren Beziehung. Gespräch mit Carola Möller (1999), in: Carola Möller – eine feministisch-ökonomische Vordenkerin. Ausgewählte Schrif-

schaft« brachte sie das Konzept der »ungeschützten Beschäftigung« in die Debatte ein. Darunter verstand sie – im Gegensatz zu den »abgesicherten Beschäftigungsverhältnisse[n] der sogenannten ›Stammarbeiter« – »rechtlich, materiell und sozial ausgehöhlt, zerrüttete, sich auflösende« Arbeitsverhältnisse. In dieser Logik war Leiharbeit eine von vielen unsicheren Beschäftigungsformen wie etwa Teilzeit, befristete Beschäftigung oder »Schwarzarbeit«. ⁴⁷

Den Begriff der Flexibilisierung lehnte sie zur Analyse ab. Er verstelle den Blick auf die Geschlechterdynamik der Entsicherung und hebe zu sehr auf Arbeitszeit ab, um abzubilden, wie grundlegend sich Arbeit gerade wandle. ⁴⁸ Möller diskutierte aber auch das widersprüchliche Interesse von Frauen an ungeschützten Beschäftigungsverhältnissen. Kern ihrer Argumentation war die »geschlechtsspezifische Arbeitsteilung«, die gesellschaftlich normiert und stark »internalisiert« sei. Frauen waren demnach nach wie vor unhinterfragt für die Care-Arbeit und die Reproduktion der Arbeitskraft zuständig. In Zeiten der Vollbeschäftigung wurden ihnen schlecht bezahlte Arbeitsplätze zum »Dazuverdienst« zugewiesen, in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit waren sie als Erste von Erwerbslosigkeit betroffen, um männliche Arbeitsplätze zu schützen. Für den für viele Frauen alternativen Lohnernwerb standen oft nur ungeschützte Arbeitsplätze zur Verfügung. Frauen seien also »auf dem Arbeitsmarkt ebenfalls zu Randbelegschaft geworden«. Für Frauen bestehe Normalität also seit jeher aus einer prekären Position. Diese müsse mit den »Betroffenen« zusammen erforscht und beseitigt werden. ⁴⁹

Ab Mitte der 1980er-Jahre verdichtete sich die wissenschaftliche Diskussion über die Erosion von Arbeitnehmerrechten. Das Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985, mit dem die Regierung Kohl auch Leiharbeit deregulierte, wurde vielfach als Angriff auf das »Normalarbeitsverhältnis« kritisiert. ⁵⁰ Referenzpunkt dafür war ein Aufsatz des Soziologen Ul-

ten und Vorträge 1966-1999, hg. von Marlies W. Fröse, Rita Seppelfricke und Annekathrin Link, Sulzbach a. Ts. 2018, S. 22-57, hier S. 25 ff.

47 Carola Möller: Ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse – verstärkte Spaltung der abhängig Arbeitenden. Konsequenzen für die Frauenforschung und die Frauenbewegung, Vortragsmanuskript, Köln, Okt. 1982, S. 1, FrauenMediaTurm (FMT) Köln, Po8-Möll-01.

48 Ebd., S. 2.

49 Ebd., S. 11 f.

50 Einflussreich etwa: Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik: Memorandum 1985. Gegen die Unterwerfung der Arbeit und die Zerstörung der Umwelt – mehr Arbeitsplätze, soziale Sicherheit und Umweltschutz, Köln 1985, S. 88 ff.

rich Mückenberger.⁵¹ Dieser hatte eine Krise und das mögliche Ende des »Normalarbeitsverhältnisses« in den Raum gestellt, das er als spezifisches arbeitsrechtliches Arrangement definierte: eine »normative Fiktion« einer dauerhaften, abhängigen Vollzeitbeschäftigung mit arbeitsrechtlichem Schutz und kollektivvertraglichen Sicherungen, die zwar nie für alle Beschäftigten bestanden habe, aber als juristischer Orientierungswert gegen »sozialen Rückschritt« verteidigt werden solle.⁵² Zwar gab es auch Kritik an der impliziten Männlichkeit dieser Perspektive, dennoch reüssierte die These einer in Erosion begriffenen Normalität von Arbeit.⁵³ Auch das ISO-Institut bezog sich 1986 bei einer Anhörung über Leiharbeit im Landtag von NRW, die auf die Wallraff-Enthüllungen gefolgt war, positiv auf das zu schützende »Normal-Arbeitsverhältnis«.⁵⁴ In der Soziologie und Zeitgeschichtsforschung ist immer wieder darauf hingewiesen worden, dass diese Beschwörung des »Normalarbeitsverhältnisses« erst dann einsetzte, als Zeitgenoss:innen bereits von einer Erosion ausgingen und auch erst, als diese Erosion männlich-weiße Arbeitsplätze traf.⁵⁵ In der deutschen Prekarisierungsforschung wurde deshalb immer wieder eingefordert, die Analysen stärker auf Geschlechterdynamiken zu beziehen.⁵⁶

51 Ulrich Mückenberger: »Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses«. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?, in: Zeitschrift für Sozialreform 31, 1985, S. 415-435, 457-475.

52 Ebd., S. 422 f., 431. Besonders treffend ist hingegen Ulrich Mückenbergers Analyse des Utopieverlustes der Gewerkschaften und der Sozialdemokratie, die den Flexibilitätsanforderungen an die Beschäftigten nur eine defensive »Normalität« entgegensetzen konnten. Vgl. ders.: Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses unter Bedingungen einer »Krise der Normalität«, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Nr. 4/1989, S. 211-223.

53 Gerhard Bosch: Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft?, in: WSI-Mitteilungen 39, 1986, S. 163-176, hier S. 164; Elke Holst und Friederike Maier: Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31, 1998, S. 506-518.

54 Landtag Nordrhein-Westfalen, Zurschrift 10/411: Institut zur Erforschung sozialer Chancen Köln, 30.05.1986.

55 Nicole Mayer-Ahuja: Wandel von Arbeit nach dem Fordismus – arbeitssoziologische Perspektiven, in: Die offene Moderne – Gesellschaften im 20. Jahrhundert. Festschrift für Lutz Raphael zum 65. Geburtstag, hg. von Christian Marx und Morten Reitmayer, Göttingen 2020, S. 295-317, hier S. 305; Luks: Prekarität (Anm. 12), S. 62 f.; Josef Ehmer: Zur Geschichte des Normalarbeitsverhältnisses. Rekonstruktion und Kritik, in: Normalarbeit. Nur Vergangenheit oder auch Zukunft?, hg. von Johanna Muckenhuber, Josef Hödl und Martin Griesbacher, Bielefeld 2018, S. 21-40.

56 So z. B. Brigitte Aulenbacher: Die soziale Frage neu gestellt – Gesellschaftsanalysen der Prekarisierungs- und Geschlechterforschung, in: Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts, hg. von Robert Castel und Klaus Dörre, Frankfurt a. M. 2009, S. 65-77. Migrantische Arbeit wäre hier sinngemäß zu ergänzen.

In einem Arbeitspapier des Hamburger Instituts für Sozialforschung hielt Carola Möller 1986 mehrere Thesen fest, die bereits eine sehr elaborierte Prekarisierungsdiagnose in diesem Sinne umrissen: Von den Folgen der Prekarisierung seien Frauen besonders betroffen, aber auch der Anteil der »Männer in prekärer Arbeit« steige. Daraus folge aber keinesfalls eine Nivellierung. Vielmehr seien Männer an der »Aufrechterhaltung dieser Arbeitsteilung« interessiert, was den Unternehmen die Durchsetzung prekärer Arbeitsformen erleichtere. Hier formulierte Möller auch eine marxistisch-feministische Ideologiekritik. Letztlich sei die Flexibilisierung, »so wie sie von den Unternehmern praktiziert wird«, grundsätzlich zum Nachteil aller abhängig Beschäftigten.⁵⁷ 1988 konnte sie ihr langjähriges empirisches Forschungsvorhaben abschließen und publizieren. Dafür hatte sie im Raum Köln ungeschützte Beschäftigungsformen von Frauen in Dienstleistungsberufen verglichen. In Bezug auf Leiharbeit konnte sie zeigen, dass diese vor allem dort genutzt wurde, wo bereits ganze Betriebsteile (etwa Kantinen, Reinigung und Pförtnerdienste) ausgelagert worden waren. Die von der Zeitarbeitsbranche vermarktete Zeitarbeit im Büro spielte in ihren Betrieben nur noch eine untergeordnete Rolle, denn geringfügige Frauenbeschäftigung war mittlerweile offenkundig günstiger als konzessionierte Leiharbeit.⁵⁸ Möller nahm auch kritisch Bezug zur Debatte um das »Normalarbeitsverhältnis«, das sie als ahistorisch kritisierte. Was als »normal« gelte, sei Ausdruck des Kräfteverhältnisses zwischen Kapital und Arbeit und damit stets dynamisch. »Normalität« könne auch keine angemessene Analysekatgorie sein, wenn sie implizit männlich sei. Diese von Mückenberg und anderen »definierte Norm« habe nämlich »nichts mit der ›Normalität‹ von Frauenarbeit zu tun«. Der Begriff drücke »patriarchales Denken« aus, denn er schreibe den »arbeitenden Familienvater-Facharbeiter« als Normalform des Lohnerwerbs fest.⁵⁹ Eine angemessene Prekarisierungsdiagnose müsse also grundsätzlich die Geschlechtlichkeit von Arbeit im Kapitalismus mitdenken: »Wir behaupten: die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung ist das Einfallstor zur Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse.«⁶⁰ In der Arbeitssoziologie konnte sich der Begriff der Prekarisierung in den 1980er-Jahren allerdings nicht breiter etablieren. Er blieb als Analyserahmen – wie im Fall von Carola Möller – auf die (frauen)bewegungsnahe Sozialforschung beschränkt.

57 Carola Möller, Thesen (Schreibmaschinenmanuskript), 02.10.1986, Frauengeschichtsverein Köln, Best. 114 (Vorlass Dr. Carola Möller), Mappe 4.

58 Carola Möller: *Flexibel in die Armut. Empirische Untersuchung und theoretische Verortung ungeschützter Arbeitsverhältnisse*, Hamburg 1988, S. 36.

59 Ebd., S. 82f.

60 Ebd., S. 12.

Sozialforschung von unten. Die »militante Untersuchung« der Leiharbeit in der Jobberbewegung

Am Beginn der 1980er-Jahre entstanden Dutzende dezentrale Arbeitsloseninitiativen in Westdeutschland.⁶¹ Die Arbeitslosenquote war von 0,7 % im Jahr 1970 auf 9,3 % im Jahr 1985 gestiegen.⁶² Die Initiativen vertraten aber auch weitere Personengruppen: »Erwerbslose oder prekär beschäftigte Frauen, Jugendliche, erwerbslose Lehrer:innen, Zeitarbeiter:innen, Umschüler:innen oder Jobber:innen« brachten ihre jeweils spezifischen Positionen in die Initiativen ein.⁶³ In Hamburg waren linksradikale Aktivist:innen spätestens seit 1982 im Sinne einer Arbeitsloseninitiative aktiv. In einer Flugblättersammlung, die die Schwarze-Katze-Gruppen (SK-Gruppen) 1988 gebunden herausgaben, fällt auf, dass diese sich ständig auf Leiharbeit als Chiffre des Arbeitswandels bezogen. Das begann schon auf der Ebene der Selbstbezeichnung. Spezifisch für das linksautonome Spektrum der Erwerbslosenbewegung wurde das Selbstverständnis als »Jobber«. Darin sollte die eigene Positionierung in der Klassengesellschaft, eine Solidarisierung zwischen prekär Beschäftigten und gänzlich Erwerbslosen und mithin auch eine neue Subjektivität ausgedrückt werden. Nicht länger als bloße Arbeiter:innen – zumal als sozialpartnerschaftlich gut gestellte Tarifbeschäftigte –, sondern als neuer Rand einer Arbeitsgesellschaft im Umbruch wollte man sich verstanden wissen. Hier schwang gleichsam ein nicht unproblematischer Wunsch nach Identität und Authentizität mit, denn freilich waren nicht alle, die sich selbst »Jobber« nannten, ökonomisch auf prekäre Beschäftigung festgelegt. Das Jobben hatte nicht selten einen transitorischen Charakter, viele Autonome hatten studiert und verbanden mit der Bezeichnung sowohl politischen als auch subkulturellen Selbstausdruck.⁶⁴ Für die Aktivist:innen war ein solches neues Selbstverständnis aber überaus zeitgemäß. Neben der »Un-

61 Yvonne Robel: Viel Lärm um nichts. Eine Wahrnehmungsgeschichte des Nichtstuns in der Bundesrepublik, Göttingen 2024, S. 282 f.

62 Zur Geschichte der Massenarbeitslosigkeit vgl. Thomas Raithel und Thomas Schlemmer (Hg.): Rückkehr der Arbeitslosigkeit. Die Bundesrepublik Deutschland im europäischen Kontext 1973 bis 1989, München 2011.

63 Robel: Viel Lärm um nichts (Anm. 61), S. 283. Die Bewegung war entsprechend heterogen. Kirchliche und linksautonome Gruppen waren aber besonders einflussreich.

64 Dietmar Süß: Autonomie und Ausbeutung. Semantiken von Arbeit und Nicht-Arbeit in der Alternativbewegung der 1980er Jahre, in: Semantiken von Arbeit, hg. von Willibald Steinmetz und Jörn Leonhard, Köln/Wien 2016, S. 347-371.

sicherheit eines jeden Lohnarbeiters« breiteten sich, so ein einschlägiges Flugblatt der Szene, »extrem unsichere Arbeitsverhältnisse« immer weiter aus – mitunter für die »schwersten, dreckigsten und gefährlichsten Arbeiten« in den Betrieben.⁶⁵ Als Beispiel wurden 450 Leiharbeiter:innen genannt, die in Putzkolonnen und als Schweißer auf den Schiffen in der Kieler HDW-Werft beschäftigt waren. Sie waren bis Ende 1983 noch stammbeschäftigt, nur um nach einer Kündigungswelle als Leiharbeitnehmer:innen zurückzukehren. Solche unsicheren Arbeitsverhältnisse seien folgerichtig eine »Strategie des Kapitals«, um die Belegschaften zu disziplinieren und leicht ersetzbar zu machen.⁶⁶ Auf Dutzenden Flyern von Jobber:inneninitiativen ist Leiharbeit in Form der »Sklavenhändler« präsent, die »wie ADIA und RANDSTAD aus dem Boden sprießen«⁶⁷ oder gegen die man »ausländische Kollegen« im Ämteralltag unterstützen und aufklären müsse.⁶⁸ Überhaupt wird in den Flugblättern die Bemühung sichtbar, Rassismus und Ökonomiekritik – zwei klassische Themen der autonomen Bewegung – nicht isoliert, sondern in ihrem Zusammenhang zu adressieren. In einem gemeinsamen Flugblatt von neun Hamburger Initiativen heißt es im April 1984:

Nehmen uns die Ausländer die Arbeitsplätze weg? [...] Wer hat uns denn gekündigt? Doch nicht die Ausländer! Das waren unsere Chefs. Was passiert denn mit dem Arbeitsplatz? [...] die Unternehmer stellen Leiharbeiter, die keine Ansprüche stellen und keine Rechte haben, für den halben Lohn ein.⁶⁹

Mit den Jobber:innen wurde hier (zwar noch unscharf, aber zunehmend) eine sozioökonomische Gruppe adressiert, die als neues revolutionäres Subjekt infrage kam und sich in diesem Sinne selbst mit dem nötigen Klassenbewusstsein ausstatten und in einen Prozess der Selbstorganisierung über-

65 Sklavenhalter, hast du Arbeit für mich? (Erwerbslosen- und Jobberinitiativen Hamburg, Oktober 1985), in: Flugblätter der Erwerbslosen- und Jobber-Bewegung Hamburg, März 1982 bis 2. Juni 1988, Dokumentation, hg. von der Zeitschrift Schwarze Katze, Papiertiger Archiv & Bibliothek der sozialen Bewegungen Berlin, graue Literatur/ohne Signatur, Hamburg Juni 1988.

66 Ebd. Der Flyer enthielt auf der Rückseite eine Übersicht zu Leiharbeit und der Rechtslage. Solche Flyer zirkulierten bundesweit und sind beispielsweise in autonomen Archiven in Köln, Freiburg, Berlin, Duisburg und Hamburg auffindbar.

67 Für ein garantiertes Mindesteinkommen (Erwerbslosenladen Balduinstraße, April 1984), in: ebd.

68 Gleiches Recht für Ausländer und Deutsche (Erwerbslosen & Jobberinitiative Balduinstraße, Oktober 1984), in: ebd.

69 Ausländer bleiben, Faschisten vertreiben (hg. von verschiedenen Erwerbsloseninitiativen, April 1984), in: ebd.

gehen musste. Vor allem von den DGB-Gewerkschaften sah man sich nicht mehr vertreten, denn diese hatten die neue Realität prekärer Arbeit noch nicht verstanden. Viele Kolleg:innen würden in »diese Sklavenjobs reingepreßt [...] und werden von Gewerkschaften [...] nicht vertreten und gehen deshalb auch da raus«.70

Für ein »JobberInnen- und Erwerbslosenwochenende« in Berlin im Mai 1988 kompilierte ein Initiativenbündnis einen Reader mit »Materialien zu ungeschützten Arbeitsverhältnissen und Erwerbslosigkeit«.71 Fünf der knapp 20 abgedruckten Texte waren zuerst in der *Karlsruher Stadtzeitung* bzw. ihrer Nachfolgerin *Wildcat* erschienen, die anschließend genauer in den Blick genommen werden. Vor allem der programmatische Aufruf der Herausgeber:innen ist bemerkenswert.72 *Erstens* werden Ansätze zur Historisierung der eigenen Bewegung und politischen Praxis deutlich, vor allem das Bedürfnis, sich in die Tradition und die Erfahrungen linker Gruppen der 1970er-Jahre einzuschreiben, aber auch zur Analyse des Arbeitswandels.73 So konstatiert der Aufruf die fortdauernde Krise der Sozialpartnerschaft (die als »gewerkschaftliche Befriedungsstrategie« abgelehnt wird), eine reaktionäre »Strategie der Spaltung« durch die Kapitalseite in Reaktion auf Anerkennungskämpfe diskriminierter Gruppen in den 1970er-Jahren (von Frauen und Migrant:innen) und eine staatlich in Gang gesetzte Auflösung der Beschäftigungssicherheit durch das Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985. Die »Spaltungen zwischen Männern und Frauen, Deutschen und Ausländern, Garantierten und Ungarantierten« werde durch »die Ausweitung der prekären Arbeit noch verschärft«.74 In zwei weiteren abgedruckten Texten von Carola Möller und dem marxistischen Sozialhistoriker Karl Heinz Roth wurde diese Analyse fortgesetzt. Während Möllers Text in ihre Analyse von »ungeschützter Beschäftigung« einführte und insbesondere auch Leiharbeit thematisierte, konturierte der Auszug aus dem Karl-Heinz-Roth-Klassiker von 1974 die »andere Arbeiterbewegung«, der sich die Jobber:innen zu-

70 Mehr Geld, weniger Arbeit (Erwerbslosen & Jobberinitiative Balduinstraße, Mai 1984), in: ebd.

71 JobberInnen- und Erwerbslosen-Gruppe: Materialien zu ungeschützten Arbeitsverhältnissen und Erwerbslosigkeit. Ausbeutung – Organisierung – Klassenkampf, Berlin 1988, Papiertiger Archiv & Bibliothek der sozialen Bewegungen Berlin, graue Literatur/ohne Signatur.

72 An Alle ... (Konzept), in: ebd., S. 3-6.

73 Zur Geschichte linksautonomer Gruppen bis in die 1980er-Jahre: Sven Reichardt: Authentizität und Gemeinschaft. Linksalternatives Leben in den siebziger und frühen achtziger Jahren, Berlin 2014.

74 An Alle ... (Konzept), in: JobberInnen- und Erwerbslosen-Gruppe: Materialien (Anm. 71), S. 4.

gehörig sahen.⁷⁵ Daraus folgerten die Aktivist:innen einen theoretisch und praktisch inklusiveren Ansatz, der *zweitens* als eine Erweiterung des politischen Subjekts verstanden werden kann. Das betrifft zum einen die Fokussierung auf prekär Beschäftigte statt auf abstrakte »Arbeiter«. Hier lag bereits ein qualifizierter Prekaritätsbegriff zugrunde, denn unsichere Beschäftigung wurde dezidiert nur als eine Dimension verstanden. Die De-Thematisierung nicht-weißer und nicht-männlicher Arbeit wurde folgerichtig aus feministischer Perspektive kritisiert und eine intersektionale »geschlechtsspezifische Organisation« eingefordert. Ziel müsse es sein, dass »Haus- und Reproduktionsarbeit« und unsichere Beschäftigung gemeinsam als »verschiedene Bereiche prekärer Arbeit« politisch bekämpft würden und Frauen sich »von unseren Themen angesprochen fühlen« und »ihre Situation als prekäre thematisieren«.⁷⁶ Konsequenterweise wurde die Selbstbezeichnung »JobberIn/Jobber/in« bereits ab Mitte der 1980er-Jahre gegendert. Eine erfolgreiche politische Praxis musste also *drittens* reflexiv mit diesen Bedingungen umgehen: der »gespaltenen Klasse«, den Erfahrungen aus anderthalb Jahrzehnten Mobilisierung im Spektrum der Neuen Linken und den Differenzen und Partizipationsforderungen subalternen Gruppen. »Kämpfe von gesellschaftlicher Sprengkraft entstehen dort«, so der Aufruf, »wo diese Bereiche zusammengedacht werden und dies sich in einer koordinierten Praxis ausdrückt.«⁷⁷

Die Jobber:innenbewegung war in den 1980er-Jahren auf der Suche nach neuen Begriffen. Wie bereits deutlich wurde, nutzten die Aktivist:innen zunehmend das Begriffsfeld um die »Prekarität« zur Beschreibung und (Selbst-)Deutung. Forum dieser Etablierung und der Diskussion einer frühen Prekarisierungsdiagnose war vor allem die seit 1977 publizierte *Karlsruher Stadtzeitung* (KSZ), die, 1984 in *Wildcat* umbenannt, zum bundesweit wichtigsten Theorieorgan der Jobber:innenbewegung und postmarxistischer, autonomer Gruppen wurde.⁷⁸ Die dort bereits länger betriebene systematische Beschäftigung mit dem italienischen Operismus wurde in der *Wildcat* fortgesetzt und führte zu einer merklichen Verschiebung weg von den anarchistischen Positionen der Gründungsjahre hin zu marxistisch-operaistischen, die das Profil der Zeitschrift bis

75 Carola Möller: Ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse, in: ebd., S. 55–60; Karl Heinz Roth: Zur Geschichte der Spaltung (Die andere Arbeiterbewegung), in: ebd., S. 7–10.

76 An Alle ... (Konzept), in: ebd., S. 5 f.

77 Ebd., S. 5.

78 Jan Ole Arps: Frühschicht. Linke Fabrikintervention in den 70er Jahren, Berlin/Hamburg 2011, S. 196–200. Insb. nach der Einstellung der Zeitschrift *Autonomie* 1985.

heute prägen.⁷⁹ Die Zeitung wurde bereits ab 1980 aus einem Karlsruher Jobber:innenzentrum heraus publiziert, bis sich im Laufe der 1980er-Jahre eine feste, bundesweite Redaktion etablierte. Die Redaktion besorgte deutsche Erstübersetzungen italienischer Klassiker aus den *Quaderni Rossi* (den »Roten Heften«), die sich mit den Streiks der 1960er-Jahre bei FIAT und der Methode der »Arbeiteruntersuchung« auseinandersetzten und eine neue soziale Gruppe der Arbeitsgesellschaft thematisiert hatten.⁸⁰ Die Redaktion erläuterte:

Precariato Sociale kann man etwa mit »Jobber« übersetzen. Es ist allerdings ein umfassenderer Begriff, der alle prekäre Arbeit (unstabile, zeitweise, nicht-garantierte, schwarze Arbeit) mit einschließt – manchmal haben wir's mit »prekär« eingedeutscht, manchmal mit »Jobber« übersetzt.⁸¹

Die gleiche Ausgabe eignete sich sowohl den neuen Begriff als auch die bereits zuvor bewunderte Praxis der Arbeiter:innenbefragung unsystematisch an, die in Mailand erprobt worden war. In ihren Grundlagentexten zur »Mit-Untersuchung« hatten die Theoretiker:innen der »Roten Hefte« einst dafür argumentiert, die Trennung zwischen Subjekt und Objekt der Befragung konsequent aufzuheben, also als »Arbeiter« andere »Arbeiter« zu befragen. Vorbild war der von Karl Marx mitkonzipierte »Fragebogen für Arbeiter« von 1880, ein Gründungsdokument der empirischen Sozialforschung, das betriebsinterventionistische Gruppen ab den 1960er-Jahren wiederangeeignet erneut popularisierten.⁸² Die Fragesituation sollte keine parteilose Wissensproduktion sein, sondern indirekt zur Stärkung des Eigensinns der Befragten führen.⁸³ Methode dieser Analyse sollte die »militante Untersuchung« sein. Darunter verstanden die Genoss:innen im

79 Leider liegen zur deutschen Rezeption des Operaismus kaum Studien vor. Ansätze in: Arbeit – Bewegung – Geschichte 15, 2016, H. 1 (Schwerpunktheft: »Linke Betriebsintervention, wilde Streiks und operaistische Politik 1968 bis 1988«) und Arps: Frühschicht (Anm. 78).

80 Zur Operaismusrezeption in den 1970er-Jahren: ebd., S. 41 ff.

81 O.A.: Wobbly – Kampfblatt des Precariato Sociale, in: Karlsruher Stadtzeitung, Nr. 27/1982, S. 64-65.

82 Auch Günter Wallraff veröffentlichte 1970 eine aktualisierte Version: Yaak Karsunke und ders.: Fragebogen für Arbeiter 1880/1970, in: Kursbuch, Nr. 21/1970.

83 Käthe Knittler: Wissensarbeit und militante Untersuchung: Zwischen Produktion und Rebellion. Über Möglichkeiten widerständiger Wissensproduktion, in: Kurswechsel, Nr. 1/2013, S. 74-83; Peter Birke: Die Entdeckung des Eigensinns. Anmerkungen zur Geschichte der Militanten Untersuchung, in: arranca! – für eine linke Strömung, Nr. 39/2008, online unter: <https://archive.arranca.org/ausgabe/39/die-entdeckung-des-eigensinns> (letzter Zugriff: 02.01.2026).

Anschluss an den Operaismus eine politische Praxis, mit der fortlaufend eine neue Analyse der Wirklichkeit erzeugt und erprobt werden sollte. Wie war die Arbeitskraft in bestimmten Sektoren zusammengesetzt? Gab es dort Dynamiken, widerständige Kräfte oder repressive Tendenzen? Wie reagierten die Betroffenen auf die Arbeitsverhältnisse, wie deuteten sie sie und wie ließ sich in diese Subjektivitäten intervenieren? Man müsse »Betriebsräte anzapfen, Archive plündern und wichtige Veränderungen registrieren«.⁸⁴

Als Objekt einer groß angelegten Kampagne hatte sich die Leiharbeitsbranche herauskristallisiert. Leiharbeit hatte einige Vorzüge für die Umsetzung »militanter Untersuchungen«: Einerseits konnte man als Leiharbeiter:in leicht gemeinsam Zugang in Betriebe finden. Man traf dort auf eine Gemengelage von Prekären und Nicht-Prekären und das Feld war in linken Kreisen bereits moralisch diskreditiert und Gegenstand öffentlicher Aufmerksamkeit. In der KSZ hatte es bereits einige Beschäftigung mit dem Thema gegeben. 1982 hatten Aktivist:innen des Karlsruher Jobber-Zentrums unter einem Pseudonym den ersten linken Buchratgeber zu Leiharbeit publiziert, der als »Rechtsratgeber für Jobber und Zeitarbeiter« auch zu Sabotage und Absentismus aufrief und auch einen Erfahrungsbericht von Leiharbeiter:innen bei der Heine GmbH in Karlsruhe enthielt.⁸⁵ In zwei längeren KSZ-Artikeln zur großen Zeitarbeitsfirma Deutsche Industrie Service GmbH (DIS) wurden 1980 und 1983 weibliche Erfahrungen mit der Branche dargestellt.⁸⁶ Im zweiten Artikel berichtete eine Frauengruppe von einer gezielten Aktion, um bei Bosch in Stuttgart eingesetzt zu werden und den Arbeitsprozess dort zu dokumentieren.⁸⁷ Deutlich elaborierter war die 1984 eingesetzte »Sklavenhändler-Kampagne«. In Form eines mehrjährigen Schwerpunktes sollte das Feld von innen und außen durch eine »militante Untersuchung« unter die Lupe genommen werden.⁸⁸ So präsentierte die KSZ zunächst eine gut recherchierte Chronik der Leiharbeit – bis zurück in die Weimarer Republik.⁸⁹ Bis 1984 hatte

84 O.A.: Militante Untersuchung, in: Karlsruher Stadtzeitung, Nr. 30/1983, S. 61-66, hier S. 64.

85 Rivolta e Liberta: Arbeitsrecht für Jobber und Zeitarbeiter, Karlsruhe 1982.

86 O.A.: Der DIS-Bosch Auftritt, in: Karlsruher Stadtzeitung, Nr. 30/1983, S. 11-14; o.A.: Warum ich mir als Jobberin oft wie der letzte Arsch vorkomme, in: Karlsruher Stadtzeitung, Nr. 21/1980, S. 28-30.

87 Es wird von diversen illegalen Praktiken der Firma berichtet, gleichzeitig werden Absprachen vor der Einstellung und Zusammenhalt im Entleihbetrieb als Mittel gegen die Vereinzelung präsentiert.

88 O.A.: Editorial, in: Karlsruher Stadtzeitung, Nr. 32/1984, S. 1.

89 O.A.: Sklavenhändler, in: Karlsruher Stadtzeitung, Nr. 32/1984, S. 44-54.

sich mit dem Prozessbegriff der »Prekarisierung« ein neuer begrifflicher Nexus in der Zeitschrift durchgesetzt:

Aus der Analyse der Kapitalstrategie und der Klassenrealität ergibt sich erst einmal der Begriff der Prekarisierung, der die verschiedenen Aspekte zusammenbringt und erfasst als: Entgarantisierung und Marginalisierung, Senkung der gesellschaftlich notwendigen Arbeitszeit und Ausdehnung des Arbeitstages.⁹⁰

In den nächsten Jahren wurde die Methode der »militanten Untersuchung« weiter auf die Erkenntnisse aus dem parallel verlaufenden begrifflichen Klärungsprozess bezogen. Längerfristige Untersuchungen spielten sich etwa ab 1983 im AKW Philippsburg in Karlsruhe ab, wo sich Aktivist:innen für DIS verdingten, um das Thema der Arbeitsverhältnisse in die Anti-AKW-Bewegung zu tragen. Nach Monaten der Schwerstarbeit und dem Versuch der Übernahme des Betriebsrates wurde die Gruppe von der Zeitarbeitsfirma entfernt, ohne dass es zu Solidarisierungen mit den anderen Beschäftigten oder der Etablierung eines »Arbeiter-Netzes« gekommen war. Man hätte hier die Chance gehabt, »Prekarisierung und Überausbeutung wirklich von unten und nicht von oben [anzugreifen], wie Wallraff es jetzt vormacht«, beklagte ein resümierender Artikel in der *Wildcat*. Der Gruppe fehlte dazu aber nach eigener Auskunft der »lange Atem«.⁹¹ Andere Untersuchungen, wie etwa in Berlin bei ISM Personal-Service und DIS, zeigten auch nur begrenzten Erfolg. Der Gruppe gelang es nicht, zum Betriebsrat vorzudringen, langfristige Kontakte zur Stammbegesellschaft der Entleihbetriebe aufzubauen und andere Leiharbeiter:innen an die eigene Organisation zu binden.⁹² Im Herbst 1989 war zu konstatieren, dass aus der Leiharbeit doch kein omnipräsenter Modus der prekären Beschäftigung geworden war. Leiharbeit sei »vielfach überschätzt«, die »Sklavenhändler [...] zu keinem wesentlichen Faktor auf dem Arbeitsmarkt geworden«. Auch die Leiharbeiter:innen, als potenzielle revolutionäre Subjekte, hatten enttäuscht: »Die LeiharbeiterInnen, deren vielfältige Erfahrungen verbunden mit einer hohen Mobilität zu Verbreiterung von Kampferfahrungen führen könnten, gibt es nur in geringem Umfang.«⁹³ Ein solches Prekariat, wie es Guy Standing 2011 als entstehende Klassenformation beschrieben hat, fanden die Jobberaktivist:innen nur bedingt

90 Ebd., S. 46.

91 O.A.: Sklavenhändler und Kabelziehhunde, in: *Wildcat*, Nr. 38/1986, S. 6-12, 72-79, hier S. 79.

92 O.A.: Bewegungsversuche beim Sklavenhändler, in: *Wildcat*, Nr. 45/1988, S. 12-17.

93 O.A.: Der Arbeitsmarkt, in: *Wildcat*, Nr. 48/1989, S. 22-27, hier S. 27.

vor.⁹⁴ Von der Fragmentierung am Arbeitsplatz zu einer verbindenden Klassenpolitik zu kommen, war kein Selbstläufer.

Fazit

Leiharbeit wurde in einem doppelten Sinne schon in den 1980er-Jahren zu einer Chiffre des Arbeitswandels. Einerseits stand »Leiharbeit« symbolisch für eine diskutierte Erosion von Erwerbsarbeitsstandards und wurde in verschiedenen Diskurskontexten chiffrenartig aufgerufen. Andererseits wurde Leiharbeit – vor allem bis zum Beginn der 1980er-Jahre – zwar umfänglich skandalisiert, aber kaum wissenschaftlich untersucht und auch von sozialen Bewegungen kaum zum Thema gemacht. Linke Sozialforscher:innen und Aktivist:innen nahmen sich in den 1980er-Jahren etwa zeitgleich der Dechiffrierung an, indem sie Leiharbeit »im Feld« erforschten und mit der »Prekarisierung« eine begriffliche Klärung des Arbeitswandels betrieben.

So wird eine alternative Erzählung zur Genese von Prekarisierungsdiagnosen deutlich. Die Quellen zeigen, dass westdeutsche Forscher:innen und Aktivist:innen das Begriffsfeld um die »Prekarität« zur Beschreibung und Deutung von Leiharbeit erprobten und transferierten. Bereits in den frühen 1980er-Jahren – also deutlich vor Bourdieus oder Castels viel zitierten Texten – geschah dieser Transfer vor allem durch bereits in der deutschen Soziologie vorhandene Versatzstücke und auch vermittelt über die Rezeption des italienischen Marxismus. Dabei lassen sich auch viele Überschneidungen und Bezugnahmen zwischen der akademischen Sozialforschung und den Wissenspraktiken der autonomen Jobber:innen finden. Der Prekarisierungsbegriff lädt dazu ein, diese Sphären der Wissenschaft und Politik stärker verschränkt zu betrachten. Dennoch bleibt zu konstatieren: Weder konnte sich »Prekarisierung« in den 1980er-Jahren als Deutungsmuster in der (Arbeits-)Soziologie etablieren noch erzielten die Jobberaktivist:innen nennenswerte Organisationserfolge. Auch wenn Forschung und Aktivismus über und gegen »Prekarisierung« bis in die 2000er-Jahre marginal blieben, so lassen sich die 1980er-Jahre dennoch als Formierungsphase eines Diskurses verstehen, der sowohl die Sozialwissenschaften als auch die Neuen Sozialen Bewegungen in hohem Maße geprägt hat.⁹⁵

94 Guy Standing: *The Precariat. The New Dangerous Class*, London 2011.

95 Zur gemeinsamen Geschichte autonomer Politik und Theoriebildung in der Prekarisierungsforschung vgl. Gruppe Blauer Montag: *Risse im Putz. Autonomie, Pre-*

Das »Subjekt« entwickelte sich zunehmend zur zentralen Kategorie der Analyse und der Politisierung von Prekarisierung. Forschungen zur »Subjektivierung von Arbeit«, die ab den 1990er-Jahren besonders einflussreich waren, sollten an dieser Stelle weiter historisiert werden.⁹⁶ Die etwa von Richard Sennett oder Luc Boltanski und Ève Chiapello Ende der 1990er-Jahre populäre Kritik an den Anforderungen des »neuen Kapitalismus« an die Beschäftigten, sich im Kontext wandelnder Produktionsmethoden, Managementansätze und Zeitordnungen »flexibel« zu machen, ging eine vielfältige Beschäftigung mit der Subjektivierung von Unsicherheit und Prekarität voran.⁹⁷ Auch hier nahm die Erforschung von Leiharbeit eine Schlüsselfunktion ein und frühe Forschungen in den 1980er-Jahren widmeten sich bereits der Erfahrungswelt von Leiharbeiter:innen.⁹⁸ Dennoch bleibt es fraglich, ob die adressierte Leiharbeiterschaft im Neologismus der »Prekären« zum *politischen* Subjekt werden kann. Die bereits fehlende Repräsentanz in den »traditionellen« Organen der Arbeiterbewegung, den Gewerkschaften, wurde so auch begrifflich-theoretisch eher verschärft.⁹⁹ Die prekären Subjekte blieben auch ganz praktisch – zumindest aus der Perspektive ihrer aktivistischen Erforscher:innen – eigensinnig und schwer mobilisierbar.

karisierung und autoritärer Sozialstaat, Berlin 2008; zur Rolle der »Prekarität« in den sozialen Kämpfen des frühen 21. Jahrhunderts: Marchart: Prekarisierungs-gesellschaft (Anm. 9), dort das Kap. 3 zu den EuroMayDay-Protesten.

96 Karin Lohr: Art. »Subjektivierung von Arbeit«, in: Lexikon der Arbeits- und Industriosiologie, hg. von Hartmut Hirsch-Kreinsen, Berlin 2017, S. 281–285.

97 Richard Sennett: Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, München 2000; Luc Boltanski und Ève Chiapello: Der neue Geist des Kapitalismus, Konstanz 2006. Vgl. dazu: Lukas Doil: Korrodierte Charaktere? Richard Sennett über die Subjekte im »neuen Kapitalismus« (1998), in: Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History 20, 2024, S. 507–516.

98 Besonders einschlägig zur Erforschung von Zeitarbeit und Subjektivierung: Hanns-Georg Brose, Monika Wohlrab-Sahr und Michael Corsten: Soziale Zeit und Biographie. Über die Gestaltung von Alltagszeit und Lebenszeit, Wiesbaden 1993.

99 Wannenwetsch: Arbeiter (Anm. 22), S. 10. Gleichwohl versuchten sich die Jobber:innen aber in die »andere Arbeiterbewegung« (Karl Heinz Roth) einzuschreiben.

Arbeitsfeld Erben

Neue Berufsfelder im Kontext von Vermögenswachstum und sozialstaatlichen Transformationen

RONNY GRUNDIG

Einführung

Die Vererbung von Vermögen ist keine rein individuelle Angelegenheit. Zwar kann die Entscheidung für einen Erben oder eine Erbin allein getroffen werden, aber mit dem Prozess der Weitergabe des Nachlasses sind viele Akteure verbunden. Mit der Zunahme von Erbschaften gewannen diese an Bedeutung. Denn der Ausbau sozialstaatlicher Sicherung und die lange ökonomische Boomphase nach dem Zweiten Weltkrieg ermöglichten es breiteren Bevölkerungsschichten der westdeutschen Gesellschaft, Eigentum zu erwerben und einen (oft bescheidenen) Wohlstand zu erreichen, während gleichzeitig bereits wohlhabende Schichten ihr Vermögen mehren konnten. Die Folgen lassen sich nur langfristig begreifen; sie zeigen sich deutlich in stetig wachsenden Summen vererbter Vermögen, die für die Bundesrepublik seit den späten 1980er-Jahren publiziert und öffentlich diskutiert werden.¹ Deshalb wurde die Geschichte des Erbens bislang vor allem mit Blick auf soziale Mobilität und Ungleichheitsverhältnisse diskursiv verhandelt und erforscht.²

Ein kursorischer Blick in die bundesdeutsche Nachkriegsgeschichte zeigt, dass die Vermögensvererbung nach dem Zweiten Weltkrieg zunächst nur eine Nebenrolle einnahm. Erst gegen Mitte der 1960er-Jahre rückte

1 Vgl. hierzu exemplarisch: o. A.: Eine riesige Geldwelle schwappt über das Land, in: Der Spiegel, Nr. 29/1988, S. 68-81 oder: o. A.: Generation der Erben naht, in: Neue Zeit-Ratgeber v. 13.01.1993.

2 Jens Beckert: Unverdientes Vermögen. Eine Soziologie des Erbrechts, Frankfurt a. M. 2004; zur Rolle der Idee der Leistungsgesellschaft in diesen Ungleichheitsdebatten: Rolf Becker und Andreas Hadjar: Meritokratie – Zur gesellschaftlichen Legitimation ungleicher Bildungs-, Erwerbs- und Einkommenschancen in modernen Gesellschaften, in: Lehrbuch der Bildungssoziologie, hg. von Rolf Becker, Wiesbaden 2009, S. 35-59.

die Vererbung stärker in den gesellschaftlichen Fokus, da im Rahmen einer anhaltenden Debatte über die gerechte Verteilung der Profite des »Wirtschaftswunders« auch die Erhöhung der Erbschaftsteuer diskutiert wurde. Politisch gesehen führte dies aber nur zu geringen Korrekturen. Die sozialliberale Koalition hob die Erbschaftsteuer 1974 leicht an; radikalere Ansätze, die eine Umverteilung von Vermögensbeständen zur Folge gehabt hätten, wurden zwar diskutiert (u. a. in den Freiburger Thesen der FDP), aber keine politische Realität. Eine Erb-Ersatzsteuer für Familienstiftungen, die besonders die reichsten Familien steuerlich stärker in die Verantwortung nehmen sollte, wurde neu eingeführt, blieb jedoch durch den politischen Widerstand der Unionsparteien und den juristischen Widerstand einzelner Interessenvertretungen der Reichen weitgehend wirkungslos. Ab Mitte der 1980er-Jahre verschob sich die Debatte erneut. Die wachsenden privaten Vermögen wurden im Kontext der angeblich nachlassenden wirtschaftlichen Konkurrenzfähigkeit des »Standorts Deutschland« diskutiert, was letztlich weitere Reformbestrebungen verhinderte.³ Durch die Wiedervereinigung verschoben sich die gesellschaftlichen Problemlagen und der öffentliche Diskurs um Vermögensverteilung und Vererbung nachhaltig, da neben den Überlegungen zur Umverteilung zwischen sozialen Gruppen noch eine räumliche Ungleichverteilung zwischen West und Ost hinzukam, die im Rahmen von Startchancen und Teilnahmemöglichkeiten in einer kapitalistischen Demokratie diskutiert wurden.⁴

Dieser Artikel wird die Betrachtung solcher Ungleichheitsmuster in der bundesdeutschen Gesellschaft nicht vertiefen, sondern zwei Ent-

3 Vgl. hierzu bereits ausführlich: Ronny Grundig: Vermögen vererben. Politiken und Praktiken in der Bundesrepublik und Großbritannien 1945-1990, Göttingen 2022, S. 107-146; zur Einbettung in die Geschichte der Steuerpolitik in Deutschland: Marc Buggeln: Das Versprechen der Gleichheit. Steuern und soziale Ungleichheit in Deutschland von 1871 bis heute, Frankfurt a. M. 2022.

4 Das sich verstärkende sozialwissenschaftliche Interesse am Thema des Erbens und Vererbens führte zu einer verstärkten Wissensproduktion, die den Diskurs mit ihren Ergebnissen immer wieder befeuerte. Besonders hervorzuheben ist hier die Rolle des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), das durch das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) bereits in den 1990er-Jahren und seit 2001 fortlaufend Daten zur Vermögensvererbung generiert. Vgl. zur Periodisierung der sozialwissenschaftlichen Beschäftigung mit Vermögen und Erbschaften: Dorothee Spannagel: Reichtum in Deutschland – sozialwissenschaftliche Perspektiven, in: Reichtum in Deutschland. Akteure, Räume und Lebenswelten im 20. Jahrhundert, hg. von Eva Maria Gajek, Anne Kurr und Lu Seegers, Göttingen 2019, S. 348-362; zur Rolle der Vererbung in der späten DDR und den 1990er-Jahren: Ronny Grundig: Vom Volkseigentum zum Familienvermögen? Erbschaften, Eigentum und Ungleichheit im ostdeutschen Systemwandel, in: Jahrbuch Deutsche Einheit 6, 2025, S. 175-195.

wicklungen in den Blick nehmen, die sich im Zuge dieses Makroprozesses weitgehend unbemerkt vollzogen: zum einen die Entstehung eines sich ausdifferenzierenden Arbeitsmarktes rund um die Vermögensvererbung, zum anderen die Veränderung von Vererbungspraktiken aufgrund zunehmend robusterer sozialstaatlicher Sicherungsnetze. Damit thematisiert er die Expansion von Dienstleistungsberufen, die unmittelbar mit der Zunahme von Erbschaften und sozialen Ungleichheiten verbunden waren. Um sich diesen beiden Themenfeldern zu nähern, wird drei Leitfragen nachgegangen: Wie bildeten sich durch wachsende Vermögen und sozialstaatliche Absicherung neue Berufsfelder rund um die Vermögensvererbung heraus? Inwiefern haben sich Vererbungspraktiken unter dem Einfluss robuster sozialstaatlicher Sicherungssysteme verändert? Und welche Spannungsfelder entstehen dadurch zwischen privatwirtschaftlichen Interessen und öffentlicher Steuerung? Zur Beantwortung dieser Fragen fokussiert der Artikel zunächst den vererbungsbedingten Arbeitsmarkt und beschäftigt sich abschließend mit der Vererbungspraktik »Erbschaft gegen Pflege«.

Arbeitsmarkt Erbschaft: Die Abwicklung von kleineren Erbschaften

Wenn ein Leben zu Ende geht, fallen eine ganze Reihe von Aufgaben an, die zumeist von den nächsten Angehörigen erledigt werden müssen, um das Leben der verstorbenen Person gewissermaßen abzuwickeln. Dabei handelt es sich um die kleinen Dinge des Alltags, wie der Abschiedsbrief eines 1981 verstorbenen Hannoveraners an eine enge Vertraute exemplarisch deutlich macht. Neben einigen Hinweisen zu einer möglichst kleinen Beerdigung sollte sie noch eine offene Rechnung bei den Stadtwerken begleichen und Steuerberater sowie Finanzamt über den Tod informieren. Der Brief endete mit den Worten: »Lösen Sie bitte meinen Haushalt auf.«⁵ Welchen Verlauf die Dinge nach dem Tod eines Menschen nehmen und welche Personen die praktischen Dinge der Nachlassabwicklung regeln, hängt von den Lebensumständen der Toten ebenso ab wie vom Bekanntwerden ihres Todes. Fanden Angehörige oder Freunde die Leiche, übernahmen sie normalerweise alle weiteren Schritte. Bekamen jedoch zuerst Nachbar:innen vom Tode mit oder trat er in einem Krankenhaus oder

5 Erbschaftsteuerakte David Schramm (Pseudonym), Niedersächsisches Landesarchiv (NLA) Hannover, Lds. 225 Hannover-Mitte, Acc. 73/93, Nr. 14.

Pflegeheim ein, ohne dass nahe Angehörige bekannt waren, so war es die Aufgabe der Polizei, sich erst einmal Zutritt zur Wohnung zu verschaffen. Die Polizei sicherte dann den Nachlass, inventarisierte Wertgegenstände und hielt nach Hinweisen Ausschau, die zu möglichen Erb:innen führen konnten, etwa ein aufbewahrtes Testament.⁶ War sie dabei erfolgreich, wurden potenzielle Erb:innen kontaktiert und über die notwendigen Pflichten im Zusammenhang mit dem Todesfall unterrichtet. Schlugen sie jedoch das Erbe aus, musste das zuständige Amtsgericht eine Person bestimmen, die in der Funktion einer Nachlasspflegschaft diese Aufgaben übernahm.⁷ Gleiches galt, wenn etwa keine Erb:innen ermittelt werden konnten. Eine solche Pflegschaft war zwar nicht die Regel, aber auch keinesfalls selten. Bei 23 % aller Todesfälle, die dem Nachlassgericht Neukölln 1962 gemeldet wurden, ordneten die Richter:innen eine Nachlasspflegschaft an.⁸ Inwieweit es sich hierbei um einen Wert handelt, der sich verallgemeinern lässt, ist aufgrund der Forschungslage kaum abzuschätzen. Es liegt nur eine Arbeit vor, die eine Auswertung für das Amtsgericht Frankfurt am Main in den Jahren 1910, 1925 und 1940 vorgenommen hat. Dort waren jeweils 17 (1910), 33 (1925) bzw. 15 % (1940) der behandelten Todesfälle in eine Nachlasspflegschaft gemündet.⁹

Die zwei Hauptaufgaben einer Nachlasspflege waren und sind bis heute, den Nachlass für die Erb:innen zu sichern und mögliche Erb:innen zu ermitteln.¹⁰ Als gesellschaftliche Aufgabe wird daher das Nachlassgericht tätig, das Nachlasspfleger:innen als gesetzliche Vertreter:innen der zukünftigen Erb:innen ernannt, um die anfallenden Aufgaben zu erledigen.¹¹ Nach ihrer Ernennung nahmen Nachlasspfleger:innen eine Begehung des Wohnorts der Verstorbenen vor, um den Wert des Nachlasses schätzen zu können. Unangenehme Überraschungen waren dabei nicht

6 Vgl. etwa: Nachlassakte Martha Friedrich, Landesarchiv Berlin (LAB), B Rep. 046, Nr. 6805.

7 Vgl. etwa: Nachlassakte Else Hermann, LAB, B Rep. 046, Nr. 6805.

8 In 354 von 1540 Todesfällen.

9 Allerdings beruhen diese Zahlen auf Stichprobenziehungen, die Angaben zu Neukölln auf der Auswertung des gesamten Nachlassaktenbestandes des Amtsgerichts für 1962. Vgl. für die Angaben zu Frankfurt a. M.: Jürgen Dinkel: Alles bleibt in der Familie. Erbe und Eigentum in Deutschland, Russland und den USA seit dem 19. Jahrhundert, Köln 2023, S. 226 f.

10 Walter Zimmermann: Vermögensverwaltung durch Nachlasspfleger und Betreuer, in: Zeitschrift für Erbrecht und Vermögensnachfolge 21, 2014, H. 2, S. 76-81, hier S. 76.

11 O. A.: Lexikon der Begriffe. N wie Nachlasspfleger, in: NZ-Ratgeber v. 02.07.1993; eine rechtswissenschaftliche Betrachtung von Aufgaben und Zuständigkeiten der Nachlasspfleger:innen findet sich bei Arpad Wolfgang Kali: Nachlasspfleger und Erbenermittler, Aachen 2001.

ausgeschlossen. Gerade Menschen ohne engere Sozialbindungen lebten vor ihrem Tod häufiger in prekären Zuständen, die in manchen Fällen bis zur Verwahrlosung reichten.¹² Doch selbst wenn keine Verwahrlosung eingetreten war, fanden Nachlasspfleger:innen häufig nur »alte und wertlose Sachen« vor, die dem »Lumpenhändler« angeboten werden mussten.¹³ Selbst wenn kleinere Rücklagen gefunden wurden bzw. der Hausrat einen moderaten Verkaufswert besaß, wurden diese Mittel im Rahmen der Pflugschaft häufig aufgezehrt.¹⁴ Bei weiteren 4,5 % der Todesfälle blieben nur kleinste Vermögen übrig. Bei diesen 45 Todesfällen stellten die Nachlasspfleger¹⁵ insgesamt etwa 30.000 DM sicher, sodass im Durchschnitt 680 DM für potenzielle Erb:innen verblieben. Doch diese Kleinstvermögen wurden letztlich im Rahmen der Nachlasspflugschaften aufgezehrt, wie sich am Beispiel des Nachlasses von Herta Menge verdeutlichen lässt. Als sie im Januar 1962 verstarb, hatte sie zwar keine Reichtümer angehäuft, aber immerhin gut 2000 DM auf einem Sparkonto hinterlassen und zudem eine Schwester, die als gesetzliche Erbin Anrecht auf das Geld gehabt hätte. Dieser Betrag schrumpfte durch die Kosten der Beerdigung, der Wohnungsauflösung und des Honorars des Nachlasspflegers, das 10 % des Nachlasswertes ausmachte, um mehr als drei Viertel. Den Restbetrag forderte das Sozialamt Neukölln, sodass der Erbin nur die Erbausschlagung blieb, um nicht die restlichen Forderungen begleichen zu müssen.¹⁶

Forderungen gegen Nachlässe waren keine Seltenheit. Sozialämter, unterhaltsberechtignte Personen oder auch Firmen machten häufig ihre Ansprüche geltend. Nachlasspfleger:innen blieb in Fällen fehlender Masse einer hinterlassenden Firma nur, einen Nachlasskonkurs in die Wege zu leiten.¹⁷ Schulden mussten aber nicht zwangsläufig etwas Schlechtes bedeuten. Waren sie aufgrund von Investitionen in Vermögenswerte entstanden, konnten sie dazu führen, dass keine Erbschaftsteuer zu zahlen war, da die langfristigen Verbindlichkeiten den Nachlasswert überstiegen. Da auch weiterhin Kapitaleinkommen aus diesen Vermögenswerten anfielen, war eine Erbausschlagung in diesen Fällen unwahrscheinlich.¹⁸

12 Nachlassakte Paul Hinze, LAB, B Rep. 046, Nr. 6902.

13 Nachlassakte Paul Bielezki, LAB, B Rep. 046, Nr. 6671.

14 Vgl. hierzu etwa: Nachlassakte Lodorico Bricalli, LAB, B Rep. 046, Nr. 6409.

15 Bei den ausgewerteten Fällen waren ausschließlich Männer als Nachlasspfleger tätig.

16 Nachlassakte Herta Menge, LAB, B Rep. 046, Nr. 7192.

17 Nachlassakte Max Fabig, LAB, B Rep. 046, Nr. 6391.

18 Der Einheitswert der Immobilien wurde auf 900.000 DM angesetzt, da dieser aber häufig nur 10 bis 15 % des Vermögenswertes abbildete, war der Nachlass faktisch wohl nicht überschuldet. Vgl. hierzu: Erbschaftsteuerakte Kristina Meinel (Pseudonym), NLA Hannover, Lds. 225 Hannover-Mitte, Acc. 73/93, Nr. 47.

Bei der Mehrheit der Nachlässe, die Nachlasspfleger 1962 im Auftrag des Amtsgerichts Neukölln abgewickelt hatten, waren kleine Überschüsse vorhanden, die in mögliche Renovierungsarbeiten der bewohnten Räume oder bessere Grabmäler flossen statt an Erb:innen.¹⁹ Dies konnte besonders konfliktuell werden, wenn Erb:innen aus der DDR beteiligt waren, da in diesen Fällen unterschiedliche Wertmaßstäbe hinsichtlich des vorhandenen Hausrats aufeinanderprallten. West-Berliner Nachlasspfleger:innen sahen in den oft abgenutzten Haushaltsgegenständen nur einen geringen Wert oder gar Schrott, während Erb:innen in der DDR hierin oft schwer erhaltliche und daher wertvolle Alltagsgegenstände sahen und auf einen Transport über die Grenze drängten, der aus Sicht der Nachlasspfleger:innen ökonomisch wenig sinnvoll war.²⁰

Obwohl derartige Spannungen meist schnell ausgeräumt werden konnten, kam es in manchen Fällen zu Streit zwischen dem eingesetzten Nachlasspfleger und den Erb:innen. Hans Schinz, der in Neukölln eine ganze Reihe von Nachlasspflegschaften übernahm, erhielt 1963 einen harsch formulierten Brief der Ost-Berliner Erb:innen, die das Versteigerungsergebnis eines Nachlasses von 3200 DM für unzureichend erachteten. Sie gingen so weit, Schinz Untreue vorzuwerfen, da er den Schmuck der Verstorbenen als Modeschmuck versteigert habe. In seiner Antwort verwies er darauf, dass das unabhängige Auktionshaus Lach die Bewertung vorgenommen habe, und er drohte mit rechtlichen Konsequenzen, sollten sie den Vorwurf nicht zurücknehmen.²¹ Der Verkauf aller Vermögenswerte vereinfachte natürlich die gerechte Aufteilung auf alle Erbberechtigten, allerdings hatten Nachlasspfleger:innen auch ein Eigeninteresse an der Liquidierung der Nachlässe in einer einzigen Auktion, da sich hierdurch der Arbeitsaufwand für sie reduzierte und eine Nachlasspflegschaft somit schnell abgearbeitet werden konnte. Im konkreten Fall war der Vorwurf der Untreue wohl unbegründet. Allerdings lassen sich durchaus einzelne Belege zu kriminellem Handeln einzelner Nachlasspfleger:innen

19 Zum Übertrag an den Hauswirt exemplarisch: Nachlassakte Maria Patzelt, LAB, B Rep. 046, Nr. 7687; zur Aufwendung für ein Grabmal vgl. etwa: Nachlassakte Helene Lehmann, LAB, B Rep. 046, Nr. 7257.

20 Als konkretes Fallbeispiel vgl. etwa: Nachlassakte Anna Pause, LAB, B Rep. 046, Nr. 7658; für soziale Ungleichheitsverhältnisse in der staatssozialistischen Gesellschaft der DDR war der privilegierte Zugriff auf westliche Konsumgüter von deutlich größerer Bedeutung als in der kapitalistischen Bundesrepublik. Vgl. hierzu Jens Gieseke: Gab es Reichtum in der DDR? Zu Strukturen, Selbstdarstellungen und kollektiven Wahrnehmungen im Staatssozialismus, in: Reichtum in Deutschland. Akteure, Räume und Lebenswelten im 20. Jahrhundert, hg. von Eva Maria Gajek, Anne Kurr und Lu Seegers, Göttingen 2019, S. 329-347, hier S. 330.

21 Vgl. Nachlassakte Martha Fabianke, LAB, B Rep. 046, Nr. 6920.

ausmachen. So nutzte ein Hamburger Nachlasspfleger seine exponierte Rechtsstellung aus, um insgesamt 1,2 Millionen DM zu veruntreuen, indem er zusammen mit Komplizen Testamente fälschte.²²

Diese Episode gibt einen Einblick in den Arbeitsalltag eines Nachlasspflegers und zeigt zudem noch weitere beteiligte Akteur:innen auf, die sich im Arbeitsbereich der Nachlassabwicklung bewegten: Lumpenhändler:innen für Nachlässe ohne nennenswerte Gegenstände und Auktionshäuser, die Nachlässe liquidierten, wenn etwas von Wert hinterlassen wurde. Die Arbeitsgeschichte dieses Dienstleistungsbereichs, der sich zu einem großen Teil mit der Abwicklung eines Lebens beschäftigt, ist noch zu schreiben. Die Arbeitsfelder von Auktionator:in und Lumpensammler:in eint der bewertende Blick auf die Hinterlassenschaften eines Lebens, wenn sich auch der Wert der Gegenstände und die spätere Kundschaft stark unterscheiden. Es wäre künftig genauer zu untersuchen, wie die materielle Abwicklung einzelner Nachlässe auf die lokale Wirtschaft und die Alltagskultur einzelner Ort- oder Nachbarschaften zurückwirkte, da zu vermuten ist, dass die meisten Objekte innerhalb eines lokalen Rahmens weiterverwertet wurden. Nur im Falle spezieller Sammlungen oder beim Besitz außergewöhnlicher Gegenstände und Objekte dürften Nachlässe regional oder gar global veräußert worden sein.

Unterstützung bei größeren Erbschaften

Ein größerer Erbfall, der diese Dimension exemplarisch aufscheinen lässt, war der Umgang mit dem Erbe von Johannes Fürst von Thurn und Taxis, der im Dezember 1990 verstarb. Seine Witwe, Gloria von Thurn und Taxis, übernahm treuhänderisch die Verwaltung des Erbes für den noch minderjährigen Sohn, der das Familienvermögen erbt. In den Folgejahren war Gloria von Thurn und Taxis bestrebt, die Struktur des Vermögens so zu verändern, dass es einerseits mehr den Anforderungen an eine moderne Vermögensverwaltung entsprach und zudem mehr liquide Mittel vorhanden waren, um unter anderem den mittleren zweistelligen Millionenbetrag an Erbschaftsteuer zu begleichen, der gegenüber dem Freistaat Bayern noch offen war.²³ Hierfür nutzte sie auch die Möglichkeit, einzelne Erb- und Familienstücke über das Auktionshaus Sotheby's versteigern zu lassen. Auf eine erste Auktion im Jahr 1992 in Genf folgte im Jahr 1993 eine weitere auf dem Stammsitz der Familie, dem Schloss St. Emmeram

22 dpa: Mit falschen Testamenten, in: Berliner Zeitung v. 17.01.1991.

23 dpa: Der Ausverkauf geht weiter, in: Berliner Zeitung v. 15.12.1992.

in Regensburg. Die exklusiven Objekte wurden im Vorfeld in den Dependance des Auktionshauses in Paris, Hongkong, New York und München ausgestellt, um möglichst viel Interesse einer globalen Bieterschaft zu wecken.²⁴ Reichen Familien war es im Grunde kaum möglich, ihre Vermögenswerte zu veräußern, ohne Dienstleister wie Auktionshäuser zu engagieren, da diese Expert:innen für die Bewertung seltener Objekte und Kunstgegenstände beschäftigten, die den Wert der Objekte fachgerecht bestimmen konnten. Diese Konzentration von Expertise ermöglichte es Auktionshäusern auch, über das Kerngeschäft der Versteigerung hinaus von der Abwicklung von Erbfällen zu profitieren. Im Falle des Erbfalls von Thurn und Taxis vermittelte Sotheby's auch den Verkauf von Kunstgegenständen der Familie im Jahr 1992 an den Freistaat Bayern für einen mittleren Millionenbetrag.²⁵ Hierbei handelte es sich keineswegs um ein neuartiges Phänomen. Auktionshäuser waren etwa bei der Abwicklung von Nachlässen britischer (Land-)Adeliger bereits in früheren Jahrzehnten von entscheidender Bedeutung als Dienstleister mit Scharnierfunktion zwischen den Interessen der Erb:innen und des Staates.²⁶

Neben der Abwicklung von Nachlässen gab es einen zweiten zentralen Aufgabenbereich der Nachlasspfleger:innen: die Erbenermittlung. In den meisten Fällen stellte diese kein größeres Problem dar. Bei komplexeren Fällen übergaben die Nachlasspfleger:innen diese Aufgabe aber an professionelle Erbenermittler:innen, um die zur Rekonstruktion der Familienverhältnisse nötigen Recherchen durchzuführen.²⁷ In manchen Fällen agierten auch Personen proaktiv, um Ansprüche an einem Nachlass anzumelden. Oft waren diese Ansprüche zwar haltlos, doch in den meisten Fällen war nicht kriminelle Energie im Sinne einer Erbschleicherei der Antrieb, sich zu melden, sondern vielmehr der Wunsch, nachträglich für eine Leistung entlohnt zu werden, die zu Lebzeiten für die verstorbene Person erbracht worden war. Dabei handelte es sich vor allem um Versorgungs- oder Pflegeleistungen.²⁸

24 Nicolas Kellner: Gloria braucht dringend Geld, in: Berliner Zeitung v. 03.II.1992.

25 O.A.: Für Fürstin Gloria hebt der Graf sein Hämmerchen, in: Berliner Zeitung v. 02./03.III.1993.

26 Vgl. hierzu etwa: Ronny Grundig: Nationale Kultur statt privates Erbe. Nachlässe britischer Landadeliger nach dem Zweiten Weltkrieg, in: Praktiken des Erbens. Metaphern, Materialisierungen, Machtkonstellationen, hg. von Simone Bogner, Michael Karpf und Hans-Rudolf Meier, Weimar 2023, S. 164-175.

27 Vgl. zur Erbenermittlung im Rahmen der Nachlasspflegschaft etwa: Erwin Schmidt: Die Geschäftsführung des Nachlasspflegers und Nachlassverwalters, Frankfurt a. M. 1956, S. 30-40.

28 So forderte eine Frau, die im Haushalt der verstorbenen Selma Gré mitgeholfen und nach eigenen Angaben auch Pflegeleistungen erbracht hatte, 100 DM aus dem

Zudem hatte der Zweite Weltkrieg Familienbeziehungen und verwandtschaftliche Netzwerke erschüttert. Millionen junger Männer waren bei Kampfhandlungen ums Leben gekommen, der Luftkrieg hatte Hunderttausende Todesopfer gefordert und die Migrationsbewegungen gegen Ende des Krieges und in der unmittelbaren Nachkriegszeit hatten familiäre Kontakte zeitweise oder gar für immer abreißen lassen. In den ersten Nachkriegsdekaden waren aufgrund dieser skizzierten Entwicklungen bei vielen Erbfällen die Verhältnisse unübersichtlich. Eine Erbschaft konnte somit ein völlig unerwartetes Ereignis sein, falls bereits seit Jahren kein Kontakt mehr zu Verwandten bestand und erst die Arbeit der Erbenermittler:innen die familiären Netzwerke wieder sichtbar machte. Gerade in solchen Fällen, in denen es um sehr große Summen ging – und vor dem Hintergrund der schwierigen Lebensumstände in den Nachkriegsjahren –, konnte eine Erbschaft wie ein Lotteriegewinn wirken, der materiell völlig neue Lebenschancen ermöglichte, weshalb sich so viele Personen bei ungeklärten Erbschaften meldeten.²⁹

Nicht immer waren Bemühungen, Erb:innen zu finden, erfolgreich. Konnten keine Verwandten gefunden werden, erbte das Bundesland, in dem die Person ihren letzten Wohnsitz hatte. Bevor es dazu kam, mussten jedoch die Angaben zur verstorbenen Person und dem Nachlass im zuständigen Nachlassgericht angeschlagen und im Bundesanzeiger veröffentlicht werden, um möglichen Erb:innen die Möglichkeit zu geben, sich zu melden. In der Bundesrepublik war bei jährlich etwa 60.000 Todesfällen zunächst unklar, wer als Erb:in infrage kam, macht der Historiker Dirk van Laak aus.³⁰ Ob sich aufgrund der Veröffentlichung dieser Nachlässe eine Dynamik entwickelte, sich Erb:innen meldeten oder selbstständige Erbenermittler:innen³¹ eine Suche starteten, hing wohl ganz erheblich vom

Nachlass, was der zuständige Nachlasspfleger aber ablehnte. Vgl. hierzu: Nachlassakte Selma Gré, LAB, B Rep. 046, Nr. 6536.

29 Der Gedanke, dass bei Erbschaften und Lotteriegewinnen vergleichbare psychologische Mechanismen wirken, findet sich bei Jens Beckert: Vermögen und Besteuerung, in: Reichtum und Vermögen in Deutschland. Zur gesellschaftlichen Bedeutung der Reichtums- und Vermögensforschung in Deutschland, hg. von Thomas Druyen, Wolfgang Lauterbach und Matthias Grundmann, Berlin 2009, S. 146-156, hier S. 156.

30 Es ist nicht genau zu ermitteln, auf welches Jahr bzw. welchen Zeitraum sich der Autor bezieht. Vgl. hierzu: Dirk van Laak: Was bleibt? Erben und Vererben als Themen der zeithistorischen Forschung, in: Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History 13, 2016, S. 136-150, hier S. 147.

31 Ein Psychogramm des Berufs, dessen Elemente sich aus der Kombination von drei Sozialfiguren – dem Spieler, dem Sammler und dem Geschäftsmann – zusammensetzen, findet sich bei Christian Bommarius: Erbenermittlung, in: Kursbuch, Nr. 135/1999, S. 97-101.

Wert des Nachlasses ab. Da private Erbenermittler:innen auf Honorarbasis arbeiteten, lohnte sich aus ihrer Sicht der Aufwand erst ab einem gewissen Nachlasswert. Im Jahr 2006 gab der seit 1986 als Erbenermittler tätige Hennig Schröder an, dass es sich für sein Unternehmen ab einem Vermögen von etwa 40.000 Euro lohne, aktiv nach Erb:innen zu suchen.³² Inwieweit diese Schwelle, etwa 80.000 DM, auch schon zu Beginn seiner Tätigkeit Bezugspunkt war, ist allerdings unklar.

Seit den 1980er-Jahren wächst die private Erbenermittlung stetig, auch wenn es sich weiterhin um eine überschaubare Branche handelt. 2006 waren etwa 40 Unternehmen in diesem Bereich tätig und im Jahr 2019 gab es bundesweit bereits über 100 Erbenermittlungsbüros.³³ Dies hat mehrere Gründe. Zunächst einmal sind die Erbvolumen in den letzten Dekaden immer weiter angestiegen und befinden sich gegenwärtig nach Schätzung auf einer Rekordhöhe. Geschätzt 400 Milliarden Euro werden in der Bundesrepublik jährlich vererbt.³⁴ Außerdem haben sich in den letzten Jahrzehnten auch die Haushaltsstrukturen verändert: Immer mehr Personen leben allein, sodass bei Todesfällen die Wahrscheinlichkeit unklarer Verwandtschaftsverhältnisse zunimmt.³⁵

Die Ermittlung von Erb:innen in Deutschland ist aber kein Phänomen, das in den 1980er-Jahren entstand. Einige Erbenermittlungsbüros waren bereits im 19. Jahrhundert gegründet worden, beispielsweise die heute in vierter Generation betriebene »Moser Erbenermittlung«. Ihr Ursprung war die »Zentralstelle für Erbesuche im In- und Auslande«, die 1898 ihre Arbeit aufnahm.³⁶ Wie stark sich das Geschäftsfeld dieser älteren Erbenermittlungsbüros im Laufe der Zeit verändern konnte, verdeutlicht das Beispiel der Hoerner Bank AG aus Heilbronn. 1849 war sie als Agentur gegründet worden, die Deutsche bei der Auswanderung nach Nordamerika unterstützte. Das hierbei gesammelte Wissen half Hoerner bei der Diversifizierung der eigenen Geschäftsfelder. Mit der Zeit entwickelte

32 Hierzu und zum Folgenden: Bruno Schrep: Die Spur des Geldes, in: Der Spiegel, Nr. 46/2006, S. 52-54, hier S. 54.

33 Exemplarisch: <http://www.parenta-erben.de/> (letzter Zugriff: 20.06.2019).

34 Vgl. hierzu: Anita Tiefensee und Markus M. Grabka: Das Erbvolumen in Deutschland dürfte gut ein Viertel größer sein als bisher angenommen, in: DIW Wochenbericht, Nr. 27/2017, S. 565-570.

35 Während 1971 etwa 27 % aller Haushalte Einpersonenhaushalte waren, waren es 2010 schon knapp über 40 %. Vgl. hierzu die Tab. 4 (»Haushalte und Familie«) bei Franz Rothenbacher und Georg Fertig: Bevölkerung, Haushalte und Familien, in: Deutschland in Daten. Zeitreihen zur Historischen Statistik, hg. von Thomas Rahlf, Bonn 2015, S. 30-45, hier S. 42.

36 So geht es aus der Firmengeschichte hervor. Vgl. hierzu: <https://www.moser-erbenermittlung.com/moser-erbenermittlung-baden-baden/> (letzter Zugriff: 05.03.2019).

sich die Firma zu einem Dienstleister für die Erbenermittlung in Übersee. Im Verlauf der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts kam zur Erbenermittlung dann noch die Verwaltung der für die Erb:innen gesicherten Nachlassvermögen hinzu. Da das Vermögensmanagement immer wichtiger wurde, beantragte Hoerner eine Banklizenz und ist seit 1996 eine vollwertige Privatbank.³⁷ In den USA war mit Knauth, Nachod & Kuhne eine weitere Privatbank tätig, die bereits im späten 19. und frühen 20. Jahrhundert Erbtransfers nach Deutschland abwickelte. Der Historiker Jürgen Dinkel hat jüngst gezeigt, dass sich diese Entwicklung spiegelbildlich auch auf amerikanischer Seite bzw. in anderen europäischen Ländern mit Auswanderungsbewegungen nach Nordamerika vollzogen hat. Auch in größeren Städten der amerikanischen Ostküste gründeten sich ab den 1860er-Jahren einzelne Erbenermittlungsbüros.³⁸

In der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts differenzierten sich nicht nur einzelne Erbenermittlungsbüros aus, es verschob sich auch der geografische Fokus der Erbenermittlung. Bis zur Jahrhundertmitte handelte es sich um häufig längst vergessene »Erbonkel« und »Erbtanten«, die kinderlos in Nordamerika verstorben waren und deren Nachlässe an ihre in Deutschland lebenden Verwandten fielen.³⁹ Durch die Migrationsbewegungen infolge des Zweiten Weltkrieges richtete sich der Blick jedoch stärker auf Ostmitteleuropa, da Geflüchtete und Vertriebene häufig noch entfernte Verwandte im östlichen Europa hatten bzw. ihre familiären Verhältnisse nur durch Material aus dortigen Quellen (vor allem Kirchenbüchern) rekonstruiert werden konnten. Mit der deutschen Teilung und besonders durch die Schließung der Grenze 1961 kam mit deutsch-deutschen Erbfällen ein neues Geschäftsfeld hinzu, da Erb:innen aufgrund der eingeschränkten Mobilität nun stärker auf externe Mithilfe angewiesen waren. Die wachsende Zahl solcher Fälle führte auf beiden Seiten des Eisernen Vorhangs zu einem wachsenden Angebot im Bereich der Erbenermittlung. Hoerner eröffnete etwa ein Korrespondenzbüro in Dresden, das sich explizit um solche Fälle in der DDR kümmern sollte.⁴⁰ Die DDR

37 Bernhard Müller: »Sparsamkeit« und »Capitalbildung« – Zur Geschichte der Banken und Sparkasse in Heilbronn, in: heilbronnica. Beiträge zur Stadt- und Regionalgeschichte 6, 2016, S. 297–329, hier S. 298.

38 Dinkel: Familie (Anm. 9), S. 64.

39 Jürgen Dinkel: »The Rich Uncle from America«: Transnational Inheritance Transfers between the United States, Germany and Russia, 1840s–1980s, in: Law and History Review 43, 2025, S. 535–556.

40 Aktenvermerk, Betr.: Realisierung von Erbschaften von DDR-Bürgern im Ausland (insb. USA), 11. April 1968, in: Analyse der Durchsetzung von Erbschaften von DDR-Bürgern im Ausland, Archiv des Amtes für den Rechtsschutz des Vermögens der DDR (AARVD) Berlin, Sign. 320.

hatte mit dem Ost-Berliner »Rechtsanwaltsbüro für internationale Zivilrechtsvertretungen« zudem eine eigene Institution geschaffen, die über eine genealogische Abteilung verfügte, die weltweit Nachforschungen zu möglichen Erb:innen durchführte.⁴¹ Diese teils jahrzehntelange Expertise nutzten die führenden Mitarbeiter:innen der Abteilung, um in der Umbruchsituation 1989/1990 den Sprung ins privatwirtschaftliche Geschäft der Erbenermittlung zu wagen. Im Frühjahr 1990 erfolgte die Gründung des Unternehmens, das bis heute besteht und sich zu einem der größten Erbenermittlungsdienstleister der Bundesrepublik entwickelt hat.⁴² Ursprünglich mit neun Mitarbeiter:innen des Rechtsanwaltsbüros gestartet, hat die »GEN Gesellschaft für Erbenermittlung« nach eigener Auskunft heute 70 Mitarbeitende an 14 Standorten in vier verschiedenen Ländern.⁴³

Im Zusammenhang mit steigenden privaten Vermögen und höheren Erbvolumen entwickelte sich auch außerhalb der Erbenermittlung ein immer weiter anwachsender Dienstleistungssektor. Dabei veränderte sich auch immer wieder die Klientel, die bestimmte Angebote in Anspruch nahm. Waren es zunächst vor allem die vermögendsten Familien bzw. Erb:innen, die ihre Unternehmen zur Vermögensverwaltung nutzen konnten oder eigens hierfür Familienstiftungen gründeten, entdeckten ab den späten 1980er-Jahren auch Geschäftsbanken Erb:innen als eine potenzielle Kund:innengruppe. Sie entwarfen maßgeschneiderte Angebote und nutzten Marketing-Slogans wie »Frauen erben anders« gezielt, um wohlhabend gewordene Frauen, die mindestens eine halbe Million DM geerbt hatten, zu gewinnen.⁴⁴ Spätestens seit den 2000er-Jahren geht der Trend hin zum familieneigenen Asset Management, sogenannten Family Offices. Da sich der eigenständige Betrieb einer solchen Firma erst ab einer dreistelligen Millionensumme rechnet, entwickelten sich auch Angebote,

41 Die Akten dieser staatlich gelenkten Einrichtung sind nur spärlich überliefert. Eine Rekonstruktion des Entstehungskontexts findet sich bei Ronny Grundig: *Reiche im Sozialismus? Erbschaftsteuerakten als Schlüssel zur Erforschung von Vermögensverhältnissen in der DDR*, in: Schweizerisches Jahrbuch für Wirtschafts- und Sozialgeschichte 36, 2020, S. 115-127, hier S. 124 f.

42 Zur Ausgründung vgl. Leiter des Büros für Erbenermittlung an Leiter des Amtes, Betr.: Umwandlung des Büros für Erbenermittlung beim Amt für den Rechtsschutz in das Büro für Erbenermittlung GmbH, 2. April 1990, AARVD Berlin, Ordner Finanzordnung, Schriftverkehr, RABIZ-AfR, Bl. 96 f.; die Geschichte des Rechtsanwaltsbüros und seiner Rolle bei der Abwicklung internationaler Erbfälle, die nicht nur soziale Positionen von Erb:innen in der DDR beeinflussten, sondern auch eine Devisenquelle für die SED-Staatsführung waren, muss noch genauer untersucht werden. Erste grundlegende Gedanken hierzu finden sich bei Grundig: *Reiche* (Anm. 41).

43 Vgl. <https://www.gen-gmbh.de/> (letzter Zugriff: 17.12.2024).

44 Grundig: *Vermögen* (Anm. 3), S. 287.

bei denen mehrere Vermögende ihr Geld gemeinschaftlich verwalten lassen konnten. In diesen Fällen waren fünf bis zehn Millionen DM bzw. Euro der Minimalbetrag, der aufzubringen war, um Teil einer solchen Vermögensverwaltung zu werden.⁴⁵

Erbschaft gegen Pflege

Erbregelungen, die sich auf Versorgungs- und Pflegeleistungen beziehen, sind kein Phänomen des 20. Jahrhunderts. Sie gehen auf althergebrachte Formen der Absicherung der letzten Lebensphase zurück, wenn Personen in den Ruhestand wechselten. Sie überließen der nächsten Generation dann bereits zu Lebzeiten oder eben per Testament ihr Betriebs- und häufig auch das Grund- und Immobilienvermögen und wurden im Gegenzug von dieser versorgt und gepflegt. Derartige Regelungen umfassten zumeist ein Wohnrecht und Versorgungsleistungen, sodass eine Grundsicherung gewährleistet war.⁴⁶ Auch im städtischen Kontext waren derartige Arrangements durchaus üblich. Das Hospital St. Cyriaci et Antonii in Halle an der Saale, eine der ältesten Pflegeeinrichtungen für alte Menschen in Deutschland mit einer fast 700 Jahre andauernden Geschichte, besaß 1918 ein Vermögen von gut 3,6 Millionen Goldmark, das sich vor allem aus Landbesitz zusammensetzte, den die Bewohner:innen dem Hospital vererbt hatten.⁴⁷ Wie Jürgen Dinkel herausgearbeitet hat, war es bis in die 1940er-Jahre hinein üblich, den Nachlass der Pflegeeinrichtung oder dem kommunalen Wohlfahrtsamt zu vererben, wenn Pflege notwendig war.⁴⁸

Für die Zeit der Bundesrepublik ist eine Analyse solcher Praktiken der Altersvorsorge besonders interessant, da die sozialstaatlichen Unterstützungsleistungen in der Nachkriegszeit immer weiter ausgebaut wurden. Deshalb ist durchaus offen zu fragen, inwieweit private Vorsorgepraktiken wie das Modell »Erbschaft gegen Pflege« weiter Bestand hatten oder (zumindest partiell) an Bedeutung verloren. Ein entscheidender Schritt zu einer stärkeren Absicherung des Alters war die Dynamisierung der Rente 1957. Diese sozialpolitische Maßnahme bedeutete eine Verbesserung der Einkommenssituation alter Menschen, führte gleichzeitig

45 Denise Kenyon-Rouvinez und Jung Eung Park: Family Office Research Review, in: The Journal of Wealth Management 22, 2020, H. 4, S. 1-13, hier S. 5.

46 Vgl. hierzu: Margareth Lanzinger: Vererbung. Soziale und rechtliche, materielle und symbolische Aspekte, in: Das Haus in der Geschichte Europas, hg. von Joachim Eibach und Inken Schmidt-Voges, München 2015, S. 319-336, hier S. 327.

47 dpa: Einst reich an Goldmark, in: Neue Zeit v. 02.12.1991.

48 Dinkel: Familie (Anm. 9), S. 79.

aber auch zum strukturellen Aufwachsen der Ausgabenseite des bundesdeutschen Sozialstaats.⁴⁹ Gleichzeitig nahm die Gruppe der Personen, die über 60 Jahre alt waren, in den ersten Nachkriegsjahrzehnten der Bundesrepublik stetig zu. 1970 waren über 20 % der Bevölkerung über 60 Jahre alt. 1976 waren über 23 % der bundesdeutschen Frauen im Rentenalter.⁵⁰

Durch die dynamische Anpassung der Rentenzahlung sollte es möglich sein, seinen Lebensstandard im Alter halten zu können, ohne hierfür in größerem Maße auf private Rücklagen zugreifen zu müssen. Dieses Ideal wirkte sich zwangsläufig auch auf die Vermögensvererbung aus, da zu Lebzeiten gebildete Rücklagen oder bereits über Generationen gebildete Vermögen kaum bis gar nicht zur Absicherung des eigenen Lebensabends aufgewendet werden mussten. Damit bedeutete es eine deutliche Verbesserung der allgemeinen Lebenssituation, allerdings waren Versorgungs- und Pflegebedarfe alter Menschen in der Bundesrepublik weiterhin groß. Schätzungen zufolge waren 1978 etwa 2,5 Millionen alte Menschen in der Bundesrepublik hilfsbedürftig und etwa 1,5 Millionen davon sogar pflegebedürftig. In etwa 80 % der Fälle leisteten Familienmitglieder zumindest teilweise diese Pflegeleistungen und nur in 3 % der Fälle betreuten professionelle Pflegepersonen die bedürftigen Menschen.⁵¹ Übernahmen außerfamiliäre Personen die Pflegeleistungen, so waren es in den 1970er-Jahren vor allem staatliche Einrichtungen oder Sozialstationen der öffentlichen Hand, die diese Dienstleistungen anboten. Eine Privatisierung der Pflegedienstleistungen setzte erst im Verlauf der 1980er-Jahre ein.⁵² Grundlegend änderte sich die rechtliche Situation im Verlauf der 1990er-Jahre, da mit der Pflegeversicherung ein erweiterter sozialstaatlicher Schutz für derartige Situationen geschaffen wurde, der ab 1995 wirksam war. Infolge dieser Neuerung expandierte auch der Markt für professionelle Pflegedienstleistungen. Waren 1984 nur etwas mehr als 36.000 Personen und

49 Werner Ehrlicher: Finanzpolitik seit 1945, in: Steuern, Abgaben und Dienste vom Mittelalter bis zur Gegenwart, hg. von Eckart Schremmer, Stuttgart 1994, S. 213-247, hier S. 218; zur Rentenreform 1957: Hans Günter Hockerts: Wie die Rente steigen lernte: Die Rentenreform 1957, in: Der deutsche Sozialstaat. Entfaltung und Gefährdung seit 1945, hg. von dems., Göttingen 2011, S. 71-85.

50 Christina von Hodenberg und Pascal Siegers: Alte Frauen in der Bundesrepublik am Beispiel der BOLSA-Sozialdaten: Eine Korrespondenzanalyse nach Bourdieu, in: Geschichte und Gesellschaft 48, 2022, H. 1, S. 59-88, hier S. 59.

51 Ulrich Gerken: Zur Lebens- und Familiensituation alter Menschen – Wandel in den Grundlagen des Erbrechts, in: Zeitschrift für Rechtspolitik 24, 1991, H. 11, S. 426-430, hier S. 429.

52 Nicole Kramer: Prekäre Geschäfte. Privatisierung und Vermarktlichung der Altenpflege im deutsch-englischen Vergleich, in: Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History 17, 2020, H. 2, S. 234-260, hier S. 244.

1993, also vor der Einführung der Versicherung, knapp über 40.000 Personen in der häuslichen Pflege tätig, waren es 1996 bereits über 107.000 Menschen und Ende der 2000er-Jahre etwa 269.000 Personen (2009).⁵³ Es ist zu vermuten, dass eine derartige institutionelle Veränderung auch auf die Vererbungspraktiken durchschlägt und zur Gegenwart hin deutlich seltener Erbschaften oder Vermächtnisse aufgrund von Pflegeleistungen vergeben werden, da diese professionalisierte Sozialbeziehungen darstellen, die einen zusätzlichen Austausch von Kapital überflüssig machen.

Für die Zeit vor der Einführung der Pflegeversicherung war bis vor Kurzem weitgehend unklar, wie sich Vererbungspraktiken im Zusammenhang mit Pflegeleistungen entwickelten. In ländlichen Räumen waren vorsorgebezogene Vererbungspraktiken bis ins frühe 20. Jahrhundert hinein gängige Praxis und die Hofübergabe das Mittel der Wahl, wenn es darum ging, Eigentumsverhältnisse und Versorgung im Alter zu regeln.⁵⁴ Mit dem Ausbau sozialstaatlicher Sicherungssysteme in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts gab es zwar alternative Wege der Alterssicherung, traditionelle Praktiken der Weitergabe von Eigentum an die nächste Generation blieben aber bestehen. Formen der Absicherung des Alters für das Überlassen des Erbes ließen sich zu Beginn des 20. Jahrhunderts aber nicht nur in ländlichen, sondern auch in großstädtischen Räumen wie Frankfurt am Main finden. So arbeitete Jürgen Dinkel heraus, dass Personen häufig ihr Erbe der Alters- oder Pflegeeinrichtung bzw. der Stadt überließen, wenn sie einen Platz in einer staatlich finanzierten Pflegeeinrichtung in Anspruch nahmen.⁵⁵ Auch zwischen Privatpersonen habe es solche Absprachen häufiger gegeben, wenn das eigene Ersparte als strategische Ressource zur Absicherung des eigenen Lebensabends genutzt wurde. Im Verlauf des 20. Jahrhunderts ließ diese Vererbungspraktik aber stark nach.⁵⁶ Allerdings waren bei testamentarischen Verfügungen zugunsten nicht-verwandter Personen auch bis ins 21. Jahrhundert hinein erbrachte

53 Rüdiger Hachtmann: Rationalisierung, Automatisierung, Digitalisierung. Arbeit im Wandel, in: *Geteilte Geschichte. Ost- und Westdeutschland 1970-2000*, hg. von Frank Bösch, Göttingen 2015, S. 195-237, hier S. 230.

54 Christine Fertig und Georg Fertig: Bäuerliche Erbpraxis als Familienstrategie: Hofweitergabe im Westfalen des 18. und 19. Jahrhunderts, in: *Generationengerechtigkeit? Normen und Praxis im Erb- und Ehegüterrecht 1500-1850*, hg. von Stefan Brakensiek, Michael Stolleis und Heide Wunder, Berlin 2006, S. 163-188.

55 Dinkel: *Familie* (Anm. 9), S. 79.

56 Hierzu und zum Folgenden: Jürgen Dinkel: Erben und Vererben in der Moderne. Erkundungen eines Forschungsfelds, in: *Archiv für Sozialgeschichte* 56, 2016, S. 81-108, hier S. 96.

Pflege- und Versorgungsleistungen der Hauptgrund.⁵⁷ Inwieweit der Ausbau des Sozialstaats einen deutlichen und schnellen Rückgang dieser Praktik Ende der 1950er-Jahre erklären kann, ist fraglich. Bei anderen traditionellen Vererbungspraktiken, etwa der Nutzung von Erbverträgen, hatte sich gezeigt, dass sie auch weiterhin starke Verbreitung fanden, obwohl sie aus Sicht der sozialen Verhältnisse nicht mehr unbedingt adäquat waren.

Die von Jürgen Dinkel als charakteristisch herausgearbeitete strikte Trennung zwischen familienfremden Pflegepersonen und Familienmitgliedern ist überraschend. Möglicherweise handelt es sich hierbei um ein Spezifikum des Frankfurter Raums. Ob es sich um eine bundesdeutsche Tendenz handelt, kann aufgrund der schwierigen Datenlage nicht abschließend geklärt werden. Bei den von mir für West-Berlin ausgewerteten Erbfällen ließ sich zwar kein systematisches Vererben an nicht-verwandte Personen erkennen, ein Großteil des Erbes verblieb innerhalb der Familie. Doch vereinzelt ließen sich Fälle finden, bei denen familienfremde Pflegepersonen erbten. So hatte etwa Kevin Röder drei Monate vor seinem Tod im April 1966 seine Pflegerin als Erbin eingesetzt und es »ihrem Gutdünken überlassen, wenn Sie [da]von meiner Verwandtschaft etwas zukommen lassen will«.⁵⁸ In den meisten Fällen gab es aber doch einen familiären Bezug, wenn etwa die Schwägerin sich um die Betreuung gekümmert hatte und hierfür das Erbe erhielt.⁵⁹ In diesen Fällen dürfte es sich auch weniger um ein strategisches Tauschgeschäft gehandelt haben, sondern eher um eine posthume Anerkennung der Anstrengungen. So erwähnte etwa Marcus Weidlich, der ebenfalls seine Schwägerin als Erbin einsetzte, dass diese ihn »in seinen alten und kranken Tagen liebevoll gepflegt und betreut hat«.⁶⁰ Daher solle sie den Nachlass für ihre Mühen als »Entschädigung erhalten«. Erbeinsetzungen oder Vermächtnissen aufgrund von Pflege- und Versorgungsleistungen kommt eine Ausnahmestellung bei der Vermögensvererbung zu. Denn im Regelfall orientieren sich Erblasser:innen vor allem am Gleichheitsprinzip, neigen also zur Gleichbehandlung von Erb:innen der gleichen Ordnung, statt die

57 Jürgen Dinkel: Erbpraktiken und Vermögensungleichheit. Was kann die historische Analyse von Erbfällen und Erbpraktiken zu einer Vermögens- und Gesellschaftsgeschichte des 20. und 21. Jahrhunderts beitragen?, in: *Geschichte in Wissenschaft und Unterricht* 70, 2019, H. 11-12, S. 661-677, hier S. 673.

58 Testament, 11. Januar 1966, in: *Erbschaftsteuerakte Kevin Röder* (Pseudonym), Hessisches Staatsarchiv (HStA) Darmstadt, H 22 Gießen, Nr. 2384.

59 Testament, 27. Juli 1966, in: *Erbschaftsteuerakte Lars Seifert* (Pseudonym), HStA Darmstadt, H 22 Gießen, Nr. 2357.

60 Hierzu und zum folgenden Zitat: Testament, 10. November 1962, in: *Erbschaftsteuerakte Marcus Weidlich* (Pseudonym), HStA Darmstadt, H 22 Gießen, Nr. 2032.

persönliche Leistung einzelner Erb:innen zu bewerten und entsprechend zu bedenken.⁶¹ Bei einer starken Abhängigkeit von externer Hilfe bei der Lebensführung im dritten Lebensalter schien dies jedoch nicht zutreffend. Stattdessen honorierten die versorgten Personen die geleistete Arbeit mit einem größeren Erbteil oder dem Alleinerbe, ohne dass dies im Vorfeld abgesprochen war.⁶²

Da der Bedarf nach privat vermittelten Pflegeleistungen auch in den 1970er- und 1980er-Jahren noch groß war, dürfte die Vererbungspraxis »Erbschaft gegen Pflege« nicht verschwunden, sondern modifiziert worden sein. Die Vermögen und damit Erbvolumen stiegen bereits in den frühen 1960er-Jahren wieder an. Möglicherweise waren hilfe- und pflegebedürftige Menschen also nicht mehr bereit, ihr gesamtes Vermögen im Gegenzug für Pflegeleistungen einzusetzen, sondern nur noch einen Teil in Form eines Vermächtnisses. Der Hannoveraner Rechtsanwalt Horst Berkowitz ergänzte etwa in seinem Testament aus dem Jahr 1982 eine Klausel, die ein Vermächtnis von 40.000 DM für seine Pflegerin vorsah.⁶³ Die erbende Schwester erhielt nach seinem Tod jedoch nach Abzug verschiedener Vermächtnisse immer noch über 570.000 DM. Ob dabei Vermächtnisse eher an familienfremde Personen gingen, während pflegende Familienangehörige auch weiterhin Erbteile erhielten, lässt sich anhand des untersuchten Materials nicht abschließend beantworten. Die hessische Notarin Renate Lenz-Fuchs beschrieb 1971 eine Beteiligung von Pflegekräften selbst beim Vorhandensein von Kindern als häufiges Phänomen, denn »die moderne Lebensform garantiert nicht, daß Abkömmlinge die Versorgung der Eltern im Alter übernehmen«.⁶⁴ Daher schlug sie vor, im gesetzlichen Erbrecht ein Vermächtnis im Falle geleisteter Pflegeleistungen zu verankern. Denn selbst wenn es zu Missbräuchen dieser Regelung käme, »würde der Vorteil doch überwiegen, alte Menschen auf andere Weise versorgt zu sehen, als in den noch immer so unzulänglichen und trostlosen Altersheimen«.

61 Karsten Schulte: (Ver-)Erben aus psychologischer Sicht. Einstellungen, Emotionen und Verhaltensweisen von Erblassern, in: Erben und Vererben. Gestaltung und Regulation von Generationenbeziehungen, hg. von Frank Lettke, Konstanz 2003, S. 205-232, hier S. 210 f.

62 Zumindest finden sich keine schriftlichen Zeugnisse, die ein eher vertragsrechtliches Verständnis von »Erbschaft gegen Pflege«, wie es Jürgen Dinkel konzeptioniert hat, belegen.

63 Testamentsänderung 1982, in: Erbschaftsteuerakte Horst Berkowitz, NLA Hannover, Lds. Hannover-Stadt, Acc. 110/95, Nr. 23; zum nachfolgend genannten Vermögenswert vgl. den Erbschaftsteuerbescheid in: ebd.

64 Hierzu und zum folgenden Zitat: Fragebogen zur Reform des Erbrechts, Notarin Renate Lenz-Fuchs, o. D., Bundesarchiv (BArch) Berlin, B 141/102826.

Der Ausbau staatlicher Strukturen bei der Versorgung alter und pflegebedürftiger Menschen dürfte den Rückgang von Erbeinsetzungen begünstigt haben, aber nicht, wie Jürgen Dinkel vermutete, da solche Arrangements nun weniger häufig zustande kamen, sondern weil sie schlichtweg rechtlich untersagt waren. Arbeitnehmer:innen im öffentlichen Dienst durften keine größeren Geschenke oder Erbschaften ohne Zustimmung ihres Arbeitgebers annehmen. 1984 hatte das Bundesarbeitsgericht die Klage einer Altenpflegerin abgelehnt, die zusammen mit weiteren Kolleg:innen ein Vermächtnis von 38.000 DM erhalten hatte, da sich durch die Betreuungssituation ein Abhängigkeitsverhältnis ergeben haben könne, und bestätigte damit die ablehnende Haltung der Geschäftsleitung des Altenheims.⁶⁵ Die Unterstellung der Erbschleicherei, die versorgende und pflegende Personen sicher häufig traf, war letztlich die seit Jahrhunderten immer wieder auftauchende Figur der kriminellen »Lachenden Erben«.⁶⁶ Der Vorwurf, der in der Praxis durch den Tod des Vererbenden nur schwer zu beweisen ist, verdeutlicht, wie umstritten eine Erbverteilung basierend auf Geleistetem in Deutschland war, wenn sie anderen Verteilungslogiken als dem Verwandtschafts- und dem Gleichheitsprinzip folgte.⁶⁷

Letztlich dürfte die fortschreitende Privatisierung von Pflegedienstleistungen ein weiterer Faktor für den Rückgang von pflegebezogenen Erbeinsetzungen gewesen sein. Zwar hatten sowohl 1988 als auch 2004 etwa 60 % der Befragten des Sozio-oekonomischen Panels die Vermögensbildung mit der Absicherung im Falle von Krankheit oder Pflegebedürftigkeit begründet,⁶⁸ aber diese Vermögen mussten nicht mehr als strategisches Handelsgut eingesetzt werden, um eine Pflegekraft an sich zu binden, sondern konnten genutzt werden, um Pflegedienstleistungen einzukaufen. Darüber hinaus spielten familiäre ebenso wie freundschaftliche oder nachbarschaftliche Netzwerke bei der Versorgung und teils auch bei der Pflege einer immer weiter alternden Bevölkerung der Bundesrepublik noch immer eine große Rolle. Inwieweit diese Personen aber für diese ge-

65 O.A.: Erbschaft nur mit Einwilligung des öffentlichen Arbeitgebers, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung v. 18.10.1984.

66 Grundig: Erben (Anm. 39).

67 Bernd Bossong und Fridtjof Nussbeck: Konflikte bei Erbschaftsaufteilungen: Verwandtschaft, Beiträge und Aufteilungspräferenzen, in: Zeitschrift für Sozialpsychologie 35, 2004, H. 3, S. 143-156, hier S. 145.

68 Vgl. hierzu die Tab. 8.2 (»Vermögensmotive nach Alter in Prozent«) bei Martin Kohli u. a.: Zusammenhänge und Wechselwirkungen zwischen Erbschaften und Vermögensverteilung. Gutachten für das Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung, Berlin 2005, S. 308.

leisteten Dienste eine finanzielle Entschädigung erhielten – oder anders gesagt, ihnen ein Dank in Form eines Geschenks oder eines Erbteils bzw. Vermächtnisses zukam –, muss die künftige Forschung zeigen.

Fazit

Die Vermögensvererbung war (und ist) kein Vorgang, der nur in der Familie geregelt wurde. Die wachsenden Erbvolumen, die sich seit den 1960er-Jahren feststellen lassen und ab Mitte der 1980er-Jahre immer neue Höhen erreichten, haben neue berufliche Tätigkeitsfelder entstehen lassen. Dies wird besonders im Bereich der Nachlass- und Vermögensverwaltung und der Erbenermittlung deutlich, wo sich spezialisierte Dienstleistungsbranchen herausgebildet bzw. weiter ausdifferenziert haben. Privatwirtschaftlich arbeitende Notar:innen, Rechtsanwält:innen, Steuerberater:innen oder staatlich bestellte Nachlasspfleger:innen hatte es auch schon vorher gegeben, aber die Nachfrage nach ihren Dienstleistungen nahm zur Gegenwart hin stetig zu. Dieser sich ausdifferenzierende Dienstleistungssektor, der vor allem für Wohlhabende und Reiche zahlreiche Möglichkeiten zur Steuervermeidung und Renditemaximierung bietet, verstärkt und verfestigt vermögensbezogene Ungleichheiten.

Der zweite zentrale Aspekt des Aufsatzes, die Veränderung von Vererbungspraktiken unter dem Einfluss sozialstaatlicher Sicherungssysteme, beleuchtete die Wechselwirkungen zwischen privaten Vorsorgestrategien und der öffentlichen Absicherung im Alter. Während bis in die Mitte des 20. Jahrhunderts Erbschaften häufig mit Pflegeleistungen verknüpft waren – nach dem traditionellen Modell »Erben gegen Pflege« –, reduzierte sich diese Praxis mit dem Ausbau sozialstaatlicher Unterstützungsleistungen. Die Einführung der dynamisierten Rente in den 1950er-Jahren trug entscheidend dazu bei, dass mehr Menschen im Alter ihren Lebensstandard halten konnten und daher seltener darauf angewiesen waren, ihr Vermögen oder Eigentum für Pflegeleistungen einzusetzen. Dennoch zeigen einzelne Befunde, dass auch in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts familiäre und außerfamiliäre Pflegekräfte in Erbregelungen bedacht wurden, wenn auch zunehmend in Form von Vermächtnissen und nicht mehr als hauptsächliche Erb:innen. Wie bei anderen Vermächtnissen auch, dürfte es sich dabei vor allem um einen symbolischen Akt gehandelt haben, bei dem es um die Anerkennung einer Leistung ging und nicht um das Einhalten einer vertraglichen Vereinbarung zur Absicherung des Alters wie in früheren Zeiten.

Die beiden untersuchten Bereiche verdeutlichen, dass wachsende private Vermögen, sozialstaatliche Arrangements und individuelle oder familiale Praktiken der Nachlassregelung zusammengedacht werden müssen. Private und öffentliche Sphäre sind auf vielfältige Weise miteinander verschränkt. Künftige Forschungen sollten sich verstärkt mit der Frage befassen, wie sich die fortschreitende Kommerzialisierung dieser Prozesse auf die soziale Kohäsion und Gerechtigkeitsvorstellungen in der gesamtdeutschen Gesellschaft auswirkt.

Müllmänner und Putzfrauen

Türkeistämmige Migrant:innen im Reinigungsgewerbe und die bundesdeutsche Transformation zur Einwanderungs- und Dienstleistungsgesellschaft

STEFAN ZEPPENFELD

Einführung

Im Mai 1982 stellte die Zeitschrift *PZ* der Bundeszentrale für politische Bildung Überlegungen an, was es für die Bundesrepublik Deutschland bedeuten würde, wenn die aktuellen »Ausländer raus!«-Rufe Umsetzung fänden:¹ Nachdem der letzte »Ausländer« – ein Türke mit seiner Familie – das Land verlassen hätte, sollten Teile der Bevölkerung erleichtert reagieren: »Wir brauchen keine türkischen Lehrer mehr, keine Dolmetscher in der Stadtverwaltung. Der deutsche Beamte hat wieder Zeit für Deutsche.«²

Schnell schon, so das Gedankenspiel weiter, würde sich jedoch zeigen, dass weder die Wirtschaft noch das Sozialleben in der Bundesrepublik auf diesen drastischen Schritt vorbereitet wären: Bei den großen Automobilproduzenten bliebe jeder vierte Arbeitsplatz unbesetzt, die Produktionsstraßen gerieten ins Stocken; ebenso die Fließbänder der Elektrofirmen ohne die »flinken Frauen im Kopftuch [...], die nicht fragten, sondern löteteten«. Die Bahn könnte durch Urlaubssperren für die Belegschaft zumindest den Nahverkehr notdürftig aufrechterhalten. Die Müllabfuhr verlöre dagegen die Hälfte ihrer Beschäftigten und damit ihre Handlungsfähigkeit. Die Löhne im Reinigungsgewerbe vervielfachten sich schlagartig. Der deutschen Gastronomie fehlte nicht nur Servicepersonal, sondern auch die Fähigkeit, beliebte mediterrane Speisen wie Pizza zuzubereiten: »Der Bundesbürger muß wieder alles selber machen. [...] Die Ausweisung von 4.629.800 Menschen bringt alles in Verwirrung.«

1 Zum zeitgenössischen Rassismus vgl. etwa Frank Biess: »Ganz unten«. Günter Wallraff und der westdeutsche (Anti-)Rassismus der 1980er-Jahre, in: *Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History* 19, 2022, H. 1, S. 17-47.

2 Hier und im Folgenden: o.A.: Alle Gastarbeiter haben das Land verlassen. Eine Geschichte, die nachdenklich machen sollte, in: *PZ* (Extra 1), Mai 1982, S. 4 f.

Dieses kontrafaktische Szenario zeigt, dass Migrant:innen auch in wertschätzend gemeinten Artikeln oftmals auf ihre Nützlichkeit und Arbeitskraft reduziert wurden. Mit Blick auf das Thema dieses Beitrags verdeutlicht es zweierlei: Zum einen trugen die Menschen, die durch die Anwerbeabkommen als »Gastarbeiter« in die Bundesrepublik gekommen waren, die bundesdeutsche Wirtschaft und Gesellschaft in augenfälligem Ausmaß mit. Der erstarkende Rassismus der 1980er-Jahre und das erst 1985 durch Günter Wallraffs Bestseller *Ganz unten* plötzlich ausgelöste gesamtgesellschaftliche Bewusstsein für die oft prekäre Lage von Arbeitsmigrant:innen stellten kaum einen Widerspruch dazu dar.³ Auch Behörden zogen die Bedeutung von Migration für den Arbeitsmarkt in Zweifel: Ministerialrat Werner Steinjan vom Wirtschaftsministerium bezeichnete den Artikel in einem Schreiben an das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung als eine »phantastische Übertreibung«, die für »das Gegenteil verantwortlicher Berichterstattung« stehe.⁴ Zum anderen verdeutlicht die hinter dem Artikel stehende Recherche, dass die einst als »industrielle Reservearmee«⁵ angeworbenen Arbeitskräfte kaum mehr exklusiv im sekundären Sektor tätig waren. Dabei hatte sich diese Dynamik nicht erst nach dem Ende der »Gastarbeit« 1973 abgezeichnet. Migrant:innen waren bereits zum Zeitpunkt des Anwerbestopps nicht mehr ausschließlich in Industriebetrieben tätig, wie eine Erhebung von 1973 am Beispiel von Türkeistämmigen in West-Berlin verdeutlicht: Zwar waren es noch immer 80 % der insgesamt 1390 Befragten, jedoch arbeiteten immerhin 14 % von ihnen im öffentlichen Dienst und 6 % bei privatwirtschaftlichen Dienstleistern.⁶ Zahlreiche Arbeitsmigrant:innen waren demnach kurz nach ihrer Ankunft in der Bundesrepublik vom sekundären in den tertiären Sektor gewechselt – und gestalteten damit eine grundsätzliche Entwicklung der Zeit mit.⁷

Zahlreiche Menschen, die über die Anwerbeabkommen in die Bundesrepublik gekommen waren, bewältigten also binnen weniger Jahre in mehrfacher Hinsicht einen Wandel ihrer Arbeitswelt, angesichts des

3 Günter Wallraff: *Ganz unten*. Mit einer Dokumentation der Folgen, Köln 1993.

4 Bundesministerium für Wirtschaft an das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, 01.07.1982, Bundesarchiv (BArch) Koblenz, B 149/62518.

5 Jürgen Fijalkowski: Gastarbeiter als industrielle Reservearmee? Zur Bedeutung der Arbeitsimmigration für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland, in: *Archiv für Sozialgeschichte* 24, 1984, S. 399–456.

6 Ayşe Kudat: Internationale Arbeitskräftewanderung. Eine Darstellung der bisherigen Ergebnisse der Gastarbeiter-Erhebung in West-Berlin, Berlin 1974, S. 94.

7 Lutz Raphael: *Jenseits von Kohle und Stahl. Eine Gesellschaftsgeschichte Westeuropas nach dem Boom*, Berlin 2019, v. a. S. 9–14.

Strukturwandels mutmaßlich mit stark steigendem Anteil. Ihre Perspektive ist deshalb besonders anschlussfähig für die Themen des Graduiertenkollegs »Soziale Folgen des Wandels in der Arbeitswelt in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts« und sie kann helfen, dessen Fragestellungen weiterzuentwickeln: Mit ihrer als temporäres Projekt angetretenen Migration in die Bundesrepublik bis zum Anwerbestopp 1973 änderte sich meist nicht nur ihr beruflicher Alltag, sondern ihre gesamte Lebenswelt. Die dann bald einsetzende Rezession und der Strukturwandel stellten die gerade erst erbrachte Anpassungsleistung auf eine unvorhergesehene Probe. Die lange Perspektive auf das Nachleben der Arbeitsmigration aus der Türkei zeigt, wie einstige »Gastarbeiter« den Weg in so gut wie alle gängigen Berufe antraten – und das trotz ihrer Prekarisierung durch den unsicheren Aufenthaltsstatus, offenkundiger sozialer Ungleichheit, gesellschaftlicher Abwehrhaltungen und institutionellem Rassismus.⁸

Dieser Beitrag beleuchtet eine doppelte Transformation der Zeit zwischen den 1960er- und 1980er-Jahren und setzt die Entwicklungen in einen Sinnzusammenhang: zum einen die Transformation der Bundesrepublik in eine Einwanderungsgesellschaft, zum anderen die Transformation der Industriegesellschaft der »Wirtschaftswunder«-Ära in eine Dienstleistungsgesellschaft »nach dem Boom«.⁹ Dazu dient das Reinigungsgewerbe als Fallbeispiel, das als paradigmatisch für die Übergangsphase verstanden werden kann: Die Tätigkeiten, die Migrant:innen ausführten, galten der sogenannten Mehrheitsgesellschaft – ganz ähnlich wie die »Gastarbeiter«-Tätigkeiten in der Industrie – als (zu) körperlich anstrengend und schmutzig. Gleichzeitig markierten sie als niedrighschwellige Verdienstegelegenheiten den schrittweisen Übergang in den Dienstleistungssektor, bevor sich Migrant:innen im faktischen Einwanderungsland, zu dem die Bundesrepublik Deutschland geworden war, weitere Aufstiegsmöglichkeiten in diesem Wirtschaftsbereich – etwa im öffentlichen Dienst oder in der Selbstständigkeit – erarbeiten konnten und ihre Berufsbiografien sich langfristig stärker normalisierten.¹⁰

Der Fokus auf das Reinigungsgewerbe konturiert zugleich quellen- gestützt das Forschungsfeld der »Drecksarbeit« neu, das bislang oft auf

8 Stefan Zeppenfeld: Vom Gast zum Gastwirt? Türkische Arbeitswelten in West-Berlin, Göttingen 2021.

9 Anselm Doering-Manteuffel und Lutz Raphael: Nach dem Boom. Perspektiven auf die Zeitgeschichte seit 1970, Göttingen 2012.

10 Eine Synthese dieser Entwicklungen bei Zeppenfeld: Vom Gast zum Gastwirt? (Anm. 8), S. 360–387.

männliche Bergbau- und Industriearbeit bezogen blieb.¹¹ Der Fokus auf das boomende Reinigungsgewerbe schärft zudem die Perspektiven von Geschlechtergeschichte und Intersektionalität. Der erste Teil des Beitrags widmet sich dem medial stark beachteten Berufsbild des »migrantischen Müllmanns«, das am Beispiel der Berliner Stadtreinigung (BSR) und anschließend mit vergleichendem Blick auf Karrierewege bei den Berliner Verkehrsbetrieben (BVG) beleuchtet wird. Im zweiten Teil stehen Reinigungsberufe aus einer weiblichen Erwerbsperspektive im Mittelpunkt, die durch ihren meist privaten und zeitgleich stark prekarierten Charakter zeitgenössisch weniger wahrgenommen wurden und daher weitaus schwieriger erforschbar sind.

Der migrantische Müllmann in der Stadtöffentlichkeit

Die Figur des »migrantischen Müllmanns« kann als eine omnipräsente, nahezu kanonisierte Figur der bundesdeutschen Zeitgeschichte gelten. Ein männlicher, meist schnauzbärtiger und als »Türke« zu lesender Arbeiter im Dienst einer deutschen Stadtreinigung avancierte zu *der* gängigen Figur medialer Darstellungen ausländischer Arbeitskräfte in den 1970er- und 1980er-Jahren. Die Tätigkeit changierte dabei zwischen Müllabfuhr und Straßenreinigung. Ein entsprechendes Bild illustrierte eine unüberschaubare Zahl von Medienberichten zur »Gastarbeit« oder zur Situation ausländischer Arbeitskräfte. Zwar handelte es sich hierbei um mediale Zuspitzungen, die aber einen wahren Kern hatten. Nicht anlasslos griff auch *Stern*-Journalist Gerhard Kromschröder in seinem Sachbuch *Als ich ein Türke war* von 1983 – einem weit weniger populären Vorbild für Wallraffs späteren Bestseller »Ganz unten« – auf eine Verkleidung als Straßenkehrer zurück.¹² Die Müllabfuhr als *die* einschlägige »türkische« Tätigkeit fand Einzug in Kindeserziehung und -bildung, etwa in Kinderlieder¹³ und -bücher, aber 1977 auch in einen prominenten Beitrag in der *Sendung mit der Maus*.¹⁴

11 Vgl. den starken Fokus auf Migration im Programm der Tagung »Drecksarbeit. Materialitäten, Semantiken und Praktiken seit dem 19. Jahrhundert«, Museum für Kunst und Kulturgeschichte Dortmund, 13.-15. November 2024, online unter: <https://www.hsozkult.de/event/id/event-144470> (letzter Zugriff: 18.06.2025).

12 Biess: *Ganz unten* (Anm. 1), S. 20.

13 Exemplarisch: Fredrik Vahle: *Der Müllmann*, in: ders.: *Der Elefant. Lieder in unserer und in eurer Sprache*, Schallplatte, Dortmund 1981.

14 »Die Sechs von der Müllabfuhr«, in: *Die Sendung mit der Maus*, ARD 1977; Matthias Trzeciak: *Ich war das singende Kehrmännchen*, in: *Express* v. 18.12.2015.

Die Frage der Müllentsorgung war nicht nur eine kommunale Angelegenheit. Als die Kölner Stadtreinigung den sizilianischen »Gastarbeiter« Salvatore Vedda im Jahr 1980 zum Gesicht ihrer Kampagne »Ich halte die Straßen sauber! Sie auch?« machte, ging es eben nicht nur um Sauberkeit, sondern auch um nationale Stereotype.¹⁵ Der Historiker Roman Köster konstatiert, dass mit dem die Deutschen mahnenden Arbeitsmigranten »durchaus innovativ mit nationalen Stereotypen und Klischees gespielt« worden sei. Solche Muster lassen sich auch bei anderen Kampagnen finden. Unter dem sarkastischen Slogan »Es geht doch nichts über deutsche Sauberkeit« illustrierte der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) in den 1990er-Jahren mit einem Bild von »ausländischen« Straßenkehrern eine Kampagne »gegen Ausländerfeindlichkeit«.¹⁶ Die Stadt Bremen präsentierte zur gleichen Zeit eine Broschüre zu Beschäftigungsfeldern von Ausländer:innen im öffentlichen Dienst unter dem Titel »Vor allem zuständig für deutsche Sauberkeit«.¹⁷ Das Titelblatt zierte eine Zeichnung eines Schnauzbart tragenden Straßenkehrers. Die Verschiebung des Prädikats »deutsche Sauberkeit« in ausländische bzw. türkische Verantwortung wollte vorsätzlich verwirren, ganz so, als sei die Bereitschaft der Deutschen, Ausländer:innen die Instandhaltung der öffentlichen Sauberkeit zuzutrauen, verwunderlich. Dabei waren es gerade diese schmutzbehafteten Berufe, die Deutsche im »Wirtschaftswunder« nicht selbst ausüben wollten und daher von »Gastarbeitern« ausgefüllt wurden.¹⁸ Das Bild der Türkeistämmigen als Reinigungskräfte des öffentlichen Raumes entwickelte gar eine grenzüberschreitende Reichweite. Der ostdeutsche Schriftsteller Peter Richter beschrieb in seinem Roman *89/90* bei seinem ersten Besuch in West-Berlin nach dem Mauerfall die Augenfälligkeit von Westautos und Satellitenschüsseln, gleichzeitig aber auch von Männern mit dunklen Schnauzbärten: »Von denen lassen sich die Westdeutschen die Straßen kehren.«¹⁹

Schon als die Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte mit dem Anwerbestopp 1973 abrupt endete, galt die Wahrung der öffentlichen Ord-

15 Roman Köster: Hausmüll. Abfall und Gesellschaft in Westdeutschland 1945-1990, Göttingen/Bristol 2017, S. 109. Abdruck des Plakats in: o.A.: Das ist Salvatore Vedda, in: Kladderadatsch. Das deutsche Magazin für Unpolitische 100, 1980, H. 1 (Sonderheft), Landesarchiv Berlin (LAB), B Rep. 002, Nr. 17173.

16 Deutscher Gewerkschaftsbund: Es geht doch nichts über deutsche Sauberkeit. Hass macht dumm, 1992, Archiv der sozialen Demokratie (AdsD) Bonn, 6/PLKA006657.

17 Der Ausländerbeauftragte des Landes Bremen: Vor allem zuständig für deutsche Sauberkeit. Ausländische Beschäftigte im Öffentlichen Dienst, Bremen 1995.

18 Nicole Mayer-Ahuja: Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen »Normalarbeitsverhältnis« zu prekärer Beschäftigung seit 1973, Berlin 2003, S. 131.

19 Peter Richter: *89/90*, München 2015, S. 198f.

nung als bedroht: »Wer soll den Müll wegfahren?«, fragte etwa die *Stuttgarter Zeitung*.²⁰ Denn zu diesem Zeitpunkt verfügten weitreichende Belegschaftsteile großstädtischer Stadtreinigungen über nicht-deutsche Staatsangehörigkeiten. In München betrug der Ausländeranteil bei der Müllabfuhr zu Beginn der 1970er-Jahre 93%.²¹ Das Reinigungsamt in Frankfurt am Main hatte bereits Mitte der 1960er-Jahre »Männerwohnheime« angemietet und den Schritt damit begründet, dass angesichts des Personal mangels »[d]ie Aufrechterhaltung eines geregelten Dienstbetriebes [...] nur möglich durch die Einstellung ausländischer Gastarbeiter« sei.²²

Anders gestaltete sich die Gemengelage in West-Berlin: Dort bekräftigte der Senat im September 1973, »nie eine Werbung von ausländischen Arbeitskräften betrieben« zu haben.²³ Entsprechend verlief die »Migrantisierung« der Reinigungsberufe des öffentlichen Diensts über den lokalen Arbeitsmarkt – und somit maßgeblich durch die Agency von Migrierten selbst. Nachzeichnen lässt sich dies nur punktuell. Erst durch die Ankündigung einer »aktivere[n] Öffentlichkeitsarbeit«²⁴ der von Krisen und Skandalen geschüttelten Berliner Stadtreinigungsbetriebe im Jahr 1977 lässt sich ihre Spur aufnehmen: Der in diesem Zuge seit 1978 deutlich detaillierter geführte Geschäftsbericht der BSR gewährte nun auch Einblick in die strukturellen Eigenschaften der Belegschaft, so etwa den Frauen- und Ausländeranteil.²⁵ 1977 waren 265 der insgesamt 5115 Mitarbeiter:innen der BSR ausländischer Herkunft (1978: 280; 1979: 284; 1980: 276).²⁶ Eine Binnendifferenzierung nach Staatsangehörigkeiten erfolgte nicht; zudem bleibt unklar, seit wann ausländische Arbeitskräfte bei der BSR tätig gewesen waren.

Nach 1980 verschwand die Angabe wieder aus den Berichten. Ein internes Protokoll aus der zweiten Hälfte der 1980er-Jahre belegt, dass die

20 Adrian Zielcke: Wer soll den Müll wegfahren?, in: *Stuttgarter Zeitung* v. 01.12.1973.

21 Jürgen Bertram: Mustafa im Hinterzimmer, in: *Die Zeit* v. 12.05.1978.

22 Stadtreinigungsamt, Städt. Fuhrpark, an das Liegenschaftsamt und die Stadtkämmerei, Anmietung eines Männerwohnheimes in der Frankenallee Nr. 22, 13.07.1966, Institut für Stadtgeschichte (ISG) Frankfurt a. M., A.20.01, Nr. 2061.

23 Senator für Arbeit und Soziales, Senatsvorlage zur Beschlussfassung für die Sitzung am Dienstag, dem 23. Okt 1973, 06.09.1973, LAB, B Rep. 002, Nr. 17173, S. 5.

24 O.A.: Im Blickpunkt der Öffentlichkeit, in: *Berliner Stadtreinigungs-Betriebe: Bericht über das Geschäftsjahr 1977*, Berlin 1977, S. 5. Zuvor exemplarisch Brigitte Grunert: Unsauberes bei den Saubermännern, in: *Der Abend* v. 17.02.1977; o.A.: Rechnungshof kreidet der Stadtreinigung unsaubere Kantinenbewirtschaftung an, in: *Berliner Morgenpost* v. 23.10.1977; o.A.: Aus Freizeitheim der Stadtreinigung fließt zuviel Schmutzwasser, in: *Der Tagesspiegel* v. 26.10.1977.

25 *Berliner Stadtreinigungs-Betriebe: Bericht über das Geschäftsjahr 1978*, Berlin 1978, S. 8.

26 Ebd.; *Berliner Stadtreinigungs-Betriebe: Bericht über das Geschäftsjahr 1979*, Berlin 1979; *Berliner Stadtreinigungs-Betriebe: Bericht über das Geschäftsjahr 1980*, Berlin 1980.

Türkeistämmigen zu dieser Zeit die größte Gruppe ausländischer Beschäftigter waren.²⁷ Von den 244 ausländischen Beschäftigten der BSR im Jahr 1986 stammten 190 aus der Türkei. Beschäftigte aus Italien stellten mit 10 Personen die zweitstärkste Gruppe. Die Türkeistämmigen waren allesamt als Arbeiter:innen beschäftigt. In den lukrativeren Angestelltenverhältnissen arbeiteten nur zehn ausländische Staatsangehörige, die meisten aus den USA und Frankreich. Diese Größenverhältnisse deuten an, warum gerade das Bild der Arbeitsmigration aus der Türkei und nicht etwa aus anderen (Anwerbe-)Ländern mit den Straßenkehrern und Müllmännern in Verbindung gebracht wurde. Dennoch wirkt der hohe Verbreitungsgrad dieses Bildes erstaunlich: Angesichts des vergleichsweise kleinen Beschäftigungsfeldes – allein beim größten Arbeitgeber der Stadt, der Firma Siemens, waren 1980 mehr als zehnmal so viele Türkeistämmige beschäftigt als bei der BSR²⁸ – scheint die mediale Präsenz und Repräsentanz des »türkischen« Müllmanns bzw. Straßenfegers stark überproportional gewesen zu sein. Sie waren in der kritischen Infrastruktur beschäftigt, im Stadtbild präsent und machten einen Job, der sie auf- und abwerten konnte.²⁹

Dabei war das konstruierte Bild des »türkischen« Müllmanns aber nicht nur ein Bezugspunkt der sogenannten Mehrheitsgesellschaft, sondern auch der türkischen Communitys und ihrer Repräsentanten. Die Beschäftigung bei der Straßenreinigung fand etwa Eingang in die »Gastarbeiterliteratur«: Die Kurzgeschichte »Die Inspektion« des Berliner Schriftstellers Aras Ören ironisiert Sauberkeitsvorstellungen der bundesdeutschen Gesellschaft und der die Sauberkeit herstellenden türkeistämmigen Straßenreinigung. Vor Feierabend nimmt eine Abordnung »bestehend aus dem Landrat, dem Direktor der örtlichen Reinigungsanstalt, dem Sekretär der Stadtkanzlei, dem Polizeichef, dem Direktor des Gesundheitsamtes und einigen mehr« die Arbeit des Straßenfegers Hasan ab.³⁰ Deutlich wird hier ein über-

27 Berliner Stadtreinigungs-Betriebe, Lagebericht zu Punkt 2 der Tagesordnung für die Sitzung des Verwaltungsrates der Berliner-Stadtreinigungs-Betriebe (BSR) am 20. November 1986, o. D., LAB, B Rep. 002, Nr. 21920.

28 Zeppenfeld: Vom Gast zum Gastwirt? (Anm. 8), S. 102-104.

29 Claudia Valeska Czycholl sieht die visuelle Darstellung von migrantischer Arbeit in bundesdeutschen Medien vergleichsweise negativ konnotiert, während die weit positivere Selbstinszenierung auf Privatfotos »den eigenen Migrationserfolg sich selbst und anderen gegenüber« dokumentieren solle: Bilder des Fremden. Visuelle Fremd- und Selbstkonstruktionen von Migrant*innen in der BRD (1960-1982), Bielefeld 2020, S. 195 f.

30 Aras Ören: Die Inspektion, in: ders.: Der Gastkonsument/Konuk Tüketici und andere Erzählungen in fremden Sprachen/iki dilde anlatılar, Berlin 1982, S. 107-116, hier S. 116.

spitzter Kontrollmechanismus gegenüber den für »deutsche Sauberkeit« zuständigen »Gastarbeitern«.

1979 stellte der Arbeits- und Sozialattaché des Türkischen Generalkonsulats in Berlin, Bekâm Bilâloğlu, eine Anfrage an die Berliner Stadtreinigung. Da ihm die soziale Betreuung seiner Landsleute obliege, bat er um ein Informationsgespräch und die Möglichkeit, »die türkischen Arbeitnehmer an Ihren [sic] Arbeitsplätzen zu besichtigen«.³¹ Die BSR reagierte nur zögerlich.³² Ob es zu dieser »Besichtigung« kam, bleibt unklar. Allerdings belegt die Anfrage die besondere Rolle, die der Straßenreinigung und Müllabfuhr, auch bei den vergleichsweise geringen Fallzahlen bei der BSR, als Arbeitgeberin für Türkeistämmige beigemessen wurde.

Auch bei den Berliner Verkehrsbetrieben waren ausländische Arbeitskräfte mit Reinigungsaufgaben betraut. Die genauen Umstände einer beginnenden Beschäftigung von »Gastarbeitern« bleiben wie im Fall der BSR unklar. Einen Hinweis darauf liefert die betrieblich-gewerkschaftliche Mitarbeiterzeitschrift *Der BVGer in der ÖTV* (Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr) in einer Ausgabe aus dem Herbst 1969: »Was in der freien Wirtschaft aus der Notwendigkeit geboren, heute bereits zum grauen Alltag gehört, [...] hat auch bei der BVG Einzug gehalten: das Einstellen von ausländischen Arbeitskräften.«³³ In diesem Jahr litt die BVG unter einem akuten Personalmangel und hatte zunächst versucht, Arbeitskräfte aus dem Bundesgebiet zu gewinnen.³⁴

Nach dieser »Öffnung« der BVG für ausländische Beschäftigte nutzten hauptsächlich »Gastarbeiter« aus der Türkei diese Beschäftigungsmöglichkeit. Bereits Anfang 1970 zählten 217 ausländische Kolleg:innen zu den rund 13.000 »BVGern«; etwas mehr als die Hälfte von ihnen (119)

31 Arbeits- u. Sozialattaché des Türkischen Generalkonsulats in Berlin an die Berliner Stadtreinigungsbetriebe, 06.06.1979, LAB, B Rep. 002, Nr. 37382.

32 Berliner Stadtreinigungs-Betriebe an die Senatskanzlei über Senator für Gesundheit und Umweltschutz, Anfrage des Türkischen Generalkonsulats, Schreiben vom 06.06.1979, 07.08.1979, LAB, B Rep. 002, Nr. 37382.

33 O.A.: Aus der Nähe betrachtet, in: *Der BVGer in der ÖTV*, Mitteilungsblatt der Abteilung Nahverkehr, BVG in der Gewerkschaft ÖTV, Bezirksverwaltung Berlin, Oktober 1969, S. 4. Die 25-jährigen Dienstjubiläen, die der *BVGer* monatlich listete, schlossen seit September 1994 regelmäßig ausländische Namen ein. Der erste türkische Jubilar erschien im Juli 1994: o.A.: Unsere Ehrentafel, in: *Der BVGer in der ÖTV*, Juli 1994, S. 2.

34 O.A.: Personalsorgen bei der BVG?, in: *Der BVGer in der ÖTV*, Juni 1969, S. 3; o.A.: Personalsituation und -werbung bei der BVG, in: *Der BVGer in der ÖTV*, September 1969, S. 3.

stammte aus der Türkei.³⁵ Zu dieser Zeit wandte sich die Geschäftsleitung per Aushang am Schwarzen Brett an ihre Mitarbeiter:innen: »Nehmen Sie diese Gastarbeiter in unseren Reihen auf, indem Sie sie wie jeden anderen neuen Kollegen behandeln. Helfen Sie ihnen mit Rat und Tat, zum Wohle unserer BVG und unserer Stadt.«³⁶ Die Geschäftsleitung richtete wenig später eigene Sprechstunden für sie ein. Sie rechnete demnach mit ihrem dauerhaften Verbleib im Betrieb.³⁷

Die Veränderungen in der Belegschaftsstruktur verliefen jedoch nicht reibungslos. Der bereits zitierte Aushang nannte etwa die mangelnde Sprachkenntnis der ausländischen Mitarbeiter:innen, die »leicht zu Missverständnissen und falschen Deutungen« führen könne.³⁸ Sowohl der Aushang als auch der *BVGer* riefen zu »Toleranz und Achtung der Menschenwürde« zwischen den Belegschaftsgruppen auf. Der zügig wachsenden ausländischen Belegschaft zum Trotz stellte der knappe Artikel des *BVGers* die einzige Erwähnung der ausländischen Kolleg:innen bis 1979 dar.³⁹ In den frühen Jahren der Ausländerbeschäftigung bei der BVG berichteten lediglich Berliner Tageszeitungen punktuell über ihre quantitative Entwicklung. Im Sommer 1971 meldete der Tagesspiegel 260 Türkeistämmige unter den bereits 319 ausländischen Kräften, darunter auch 33 der insgesamt 44 ausländischen Frauen.⁴⁰ Mit deutlichem Abstand standen Österreich und Italien mit je 20 Arbeitskräften »in der BVG-Personalliste

35 Italien (17), Österreich (16), Griechenland (10), USA (8), Frankreich (6), staatenlos (5), ČSSR, Niederlande, Schweiz (je 4), Ägypten (3), Polen, Syrien, Indien, Irak, Jugoslawien (je 2), Dänemark, Iran, Jordanien, Peru, Spanien, Algerien, Lettland, Litauen, Südafrika, Ghana und Nigeria (je 1). Spätere Jahresberichte weisen lediglich die Zahl der türkeistämmigen Mitarbeiter:innen aus. Geschäftsleitung der BVG, Information für unsere Mitarbeiter, Nr. 2/1970, 12.02.1970, Archiv der Berliner Verkehrsbetriebe (BVGA), H 09-01.

36 Geschäftsleitung der BVG, Information für unsere Mitarbeiter, Nr. 2/1970, 12.02.1970, BVGA, H 09-01. Quellenmaterial erschlossen und benannt durch Christian Dirks und Christian Mentel: Endstation: Mauer. Die Berliner Verkehrsbetriebe in Ost und West 1945-1989, Halle (Saale) 2017, S. 86. Den Autoren danke ich herzlich für ihre Unterstützung.

37 Geschäftsleitung der BVG, Information für unsere Mitarbeiter, Nr. 5/1970, 08.06.1970, BVGA, H 09-01. Ankündigung der Sprechstunde ausschließlich ins Türkische übersetzt.

38 Geschäftsleitung der BVG, Information für unsere Mitarbeiter, Nr. 2/1970, 12.02.1970, BVGA, H 09-01.

39 Das betriebseigene BVG-Archiv und das private Archiv des BVG-Museums verfolgen ein fahrdiensttechnisches Interesse, ähnliche einschlägige Publikationen: Berliner Verkehrs-Betriebe (Hg.): Typisch Berlin. Ein BVG-Porträt, Berlin 1987; dies. (Hg.): 50 Jahre BVG. Ein Rückblick auf ein Stück Berliner Verkehrsgeschichte, Berlin 1979.

40 O.A.: Auch ein Australier bei der BVG, in: Der Tagesspiegel v. 18.08.1971.

an zweiter Stelle«. Als »Saubermänner« reinigten die Kolleg:innen aus der Türkei Busse, U-Bahn-Waggons sowie Bahnsteige und Haltestellen, da diese Aufgaben »an das Sprachvermögen keine großen Anforderungen stellen« würden. Mittlerweile sei es als »Tatsache« anzusehen, so der Artikel weiter, dass die BVG »ohne Gastarbeiter aus der Türkei nicht mehr auskommt«. Es handle sich zudem nicht um Arbeiten, die eine lange Anlernphase benötigten, sondern um »manuelle Arbeiten meist, die man ihnen nur einmal zeigen muß«.

Während die Zahl der ausländischen Beschäftigten bei der BVG entsprechend weiterstieg – 1973 waren es 460 ausländische Mitarbeiter:innen aus 33 Ländern, 300 stammten aus der Türkei (davon 50 Frauen)⁴¹ –, blieb ein betriebsinterner Aufstieg die Ausnahme: Bis November 1973 waren nur zwei der türkischen Staatsangehörigen bei der BVG im Fahrdienst des Omnibusbetriebs beschäftigt, allerdings 11 Griechen und 13 Italiener.⁴² Im Jahresbericht 1973 verwies das Unternehmen auf die gängigen Beschäftigungsformen und begrenzten Aufstiegsmöglichkeiten der ausländischen Mitarbeiter:innen: »Die türkischen Gastarbeiter sind als ungelernte und angelernte Arbeiter im Reinigungsdienst oder Gleisbau beschäftigt. Überwiegend verhindern Sprachschwierigkeiten den Einsatz in anderen Bereichen oder einen Aufstieg innerhalb der Beschäftigungsgruppe.«⁴³

Bis in die 1980er-Jahre wuchs die Zahl der ausländischen Arbeitskräfte bei der BVG weiter deutlich an, die Relation zu den türkeistämmigen »BVGern« blieb konstant.⁴⁴ Allerdings schien dies eine Beschäftigungsperspektive vor allem für Männer darzustellen: Zwischen 1973 und 1986 waren nie mehr als 50 türkeistämmige Frauen gleichzeitig bei der BVG beschäftigt.

Persönliche migrantische Perspektiven auf die Arbeit und den Alltag bei der BVG bildeten eine Ausnahme. Die Reihe »Einer von 14.500«, die im *BVGer in der ÖTV* in unregelmäßigen Abständen Kolleg:innen an ihrem Arbeitsplatz vorstellte und der gewerkschaftspolitischen Berichterstattung eine persönlichere Note verlieh, porträtierte 1979 Esat Tunc, einen türkei-

41 Berliner Verkehrs-Betriebe: Jahresbericht für das Wirtschaftsjahr 1973, Berlin 1973, S. 29. Türkei als einziges Land exponiert.

42 O. A.: Verständnis für 412 Gastarbeiter, in: Spandauer Volksblatt v. 13.11.1973; o. A.: Größte Barriere ist die Sprache, in: Der Tagesspiegel v. 20.11.1973. Unklar bleibt durch die Verwendung des generischen Maskulinums, ob sich Frauen darunter befanden.

43 Berliner Verkehrs-Betriebe: Wirtschaftsjahr 1973 (Anm. 41), S. 29.

44 Berliner Verkehrs-Betriebe: Jahresberichte für die Wirtschaftsjahre 1973-1992, Berlin.

stämmigen Wagenreiniger der Betriebswerkstatt Cicerostraße.⁴⁵ Der Artikel stellte die erste Erwähnung ausländischer Arbeitskräfte in der Zeitschrift seit Bekanntgabe ihrer Beschäftigung 1969 dar. Er war zudem der erste, der auch auf Türkisch erschien. Besondere Erwähnung fanden in dem Beitrag die widrigen Arbeitsbedingungen Tuncs, vor allem der Nachtschichtbetrieb. Dieser würde die Gesundheit ebenso gefährden wie der Umstand, dass »Kälte und Zugluft in den Wintermonaten den Arbeitsplatz eines Wagenreinigers nicht gerade ideal gestalten«. Zur persönlichen Geschichte des sechsfachen Familienvaters hieß es, dass er bereits 1969 nach Deutschland und 1973 nach West-Berlin gekommen sei. Allerdings würde er sich freuen, »wenn er einmal Gelegenheit bekäme, seinen erlernten Beruf als Schweißer und Klempler anwenden zu können«. Unklar bleibt, ob sich sein Wunsch erfüllte. 1995 ehrte ihn der *BVGer* für 25 Jahre Mitgliedschaft in der ÖTV.⁴⁶

In den 1980er-Jahren prägte der bereits problematisierte gesellschaftliche Rassismus in der Bundesrepublik auch das Arbeitsklima bei der BVG. Vor allem 1989 habe sich das Betriebsklima verschlechtert, urteilte der *BVGer* und machte die Wahl zum Berliner Abgeordnetenhaus im Januar 1989, bei der die Republikaner den Sprung ins Landesparlament schafften, als »Beginn« der »Ausländerfeindlichkeit« im Betrieb aus.⁴⁷ Drei deutsche BVG-Mitarbeiterinnen thematisierten die rassistischen Umgangsformen im *BVGer* offen: »Da werden ›Türkenwitze‹ erzählt, da werden Äußerungen gemacht über die Bedrohung der Berliner durch die hier lebenden Ausländer.« Die Autorinnen räumten ein, derartige Aussagen zunächst bewusst überhört zu haben, »[a]ber irgendwann war dann der Punkt erreicht, wo wir gesagt haben, so kann es nicht weitergehen. Wir können ihnen nicht unwidersprochen das Feld überlassen, wir müssen dazu Stellung nehmen.« Sie appellierten an ihre Kolleg:innen, es ihnen gleichzutun: »Laßt keine Beschimpfungen unserer ausländischen Kollegen zu. [...] [W]ir alle gemeinsam werden Wege finden, daß Ausländerfeindlichkeit und Rassenhetze [sic] in unserem Betrieb nicht Fuß fassen können.« Im gleichen Jahr lobte hingegen der Direktor für Personal und Soziales bei

45 Hier und im Folgenden: o.A.: Einer von 14.500, in: Der *BVGer* in der ÖTV, Mai 1979, S. 6.

46 O.A.: Unsere Ehrentafel, in: Der *BVGer* in der ÖTV, Februar 1995, S. 2. Demnach ging seine Ankunft in Deutschland (nahezu) unmittelbar mit einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst und dem Eintritt in die Gewerkschaft einher. Ein 25-jähriges Dienstjubiläum scheint Tunc bei der BVG nicht erreicht zu haben, eine entsprechende Erwähnung in der Zeitschrift fehlt.

47 Hier und im Folgenden: Sabine Schröder-Schaupp u. a.: Ausländerfeindlichkeit in unserem Betrieb?, in: Der *BVGer* in der ÖTV, Februar 1989, S. 15.

seiner Begrüßung zum Begegnungsfest im Sommer 1989, »daß die Integration innerhalb des Unternehmens gut läuft und problemlos ist«. ⁴⁸ Die Innenperspektive und die Unternehmenskommunikation klafften damit weit auseinander.

Die migrantische Reinigungsfrau als prekäre Arbeiterin

Auch wenn Männer, die für Sauberkeit im öffentlichen Raum sorgten, das zeitgenössische mediale Bild migrantischer Reinigungskräfte prägten, war der öffentliche Reinigungsdienst auch und vor allem für Frauen aus der Türkei eine typische und gängige Beschäftigung. ⁴⁹ Die Frau und Mutter mit einer Tätigkeit im Reinigungssektor findet sich in zahlreichen deutsch-türkischen Familienbiografien. Einige dieser Frauen haben auch bei der BVG und der BSR gearbeitet, aber die überwiegende Zahl dürfte in »Putzkolonnen« beschäftigt gewesen sein, in denen die Arbeit zumeist im Schichtdienst organisiert war. So beschäftigten etwa auch große Firmen, die von den Anwerbeabkommen Gebrauch machten, türkeistämmige Frauen abseits der Produktion. Die Daimler-Benz-Unternehmenszeitschrift *Intern* porträtierte beispielsweise mehrere Frauen aus der Türkei und ihr Leben als »Reinemachfrauen« im Schichtdienst von 13:00 bis 21:30 Uhr. ⁵⁰ Sie verkörpern damit beispielhaft industrielle Vorläufer im Übergang zum Berufsbild Reinigungsgewerbe der entstehenden Dienstleistungsgesellschaft.

Auch der öffentliche Sektor griff auf »Putzkolonnen« zurück, die zu großen Teilen oder gänzlich aus migrierten Frauen bestanden. Die historische Rekonstruktion dieser Arbeit gestaltet sich schwierig. Da die Frauen ihrem Beruf eher in halböffentlichen Räumen nachgingen, fand ihr Bild deutlich weniger Widerhall in den Medien. ⁵¹ Die Frauen in Reinigungsberufen arbeiteten abseits der Stoßzeiten früh morgens oder abends in Schulen, Krankenhäusern und anderen Gebäuden und blieben so unsichtbarer als die Männer der Straßenreinigung. ⁵² Eine Betrachtung der weib-

48 O. A.: Integration wird großgeschrieben, in: Der BVGer in der ÖTV, Oktober 1989, S. 10.

49 Mayer-Ahuja: Wieder dienen lernen? (Anm. 18), S. 127.

50 L. Haasner: Rückzug in die Resignation? Türkische Frauen sind in Deutschland doppelt isoliert, Mercedes-Benz Classic Archive, DRSD7145415, S. 42 f.

51 Als Ausnahme Christine Claussen: Die mit den Kopftüchern, in: Stern v. 27.05.1982.

52 Silke Duda: Die unsichtbaren Arbeiterinnen. Frauen in Reinigungsberufen, Bielefeld 1990; zur Struktur des Berufsbilds: Mayer-Ahuja: Wieder dienen lernen? (Anm. 18), S. 17 f.

lichen Reinigungsberufe wird zudem durch ihre Unterrepräsentation in den Quellenkorpora erschwert.⁵³ Putzen ist als händische Dienstleistung schwer zu rationalisieren, es gibt kaum Formen der Weiterqualifikation. All diese Faktoren bedingen strukturell ein überschaubares Aufkommen von Schriftgut. Weiterhin dürften Reinigungstätigkeiten nach dem Ende des staatlichen Vermittlungsmonopols 1967 häufig an Subunternehmen und Leiharbeitsfirmen ausgelagert gewesen sein.⁵⁴ Vor allem im West-Berlin der späten 1980er-Jahre stellte die Bundesanstalt für Arbeit im Reinigungsgewerbe einen merklichen Anstieg von »Schwarzarbeit« und illegalen Beschäftigungen fest.⁵⁵ Dadurch befanden sich die Frauen in gewisser Weise in einem fluiden Beschäftigungsverhältnis, oft ohne vertragliche Bindung und Absicherung, das durch seinen privatwirtschaftlichen Charakter keiner Archivpflicht unterlag.

Unter der historischen »Unsichtbarkeit« leide auch die Anerkennung der »türkischen Putzfrau« und ihrer Arbeit, wie die Journalistin Ebru Taşdemir 2017 monierte. Um dem entgegenzuwirken, schrieb sie ein Porträt ihrer eigenen Mutter, die Teil einer sechsköpfigen »Putzkolonne« ausschließlich türkeistämmiger Frauen in einer Schule in Berlin-Rudow gewesen war.⁵⁶ Der Beweggrund für die Wahl dieses Berufs war simpel: »Meine Mutter putzte, weil es der Job war, den alle ihre Freundinnen ausübten.« In vielen Familienbiografien führte der Bedarf eines (weiteren) Einkommens maßgeblich zur Arbeitsaufnahme als Reinigungskraft. Die Tätigkeitsstruktur bot den Vorteil, dass Familieneinkommen bei Bedarf temporär aufgebessert und finanzielle Engpässe abgefedert werden konnten.⁵⁷ Vor allem bei (zeitweiliger) Arbeitslosigkeit des Mannes wurden Frauen – zumindest jene, die ihren Ehemännern über den Familiennachzug in die Bundesrepublik folgten – verstärkt auf dem Arbeitsmarkt aktiv; einem Artikel des *Sterns* zufolge schlugen sie ihren Ehemännern

53 Ebd., S. 127.

54 Zur rechtlichen Situation privatwirtschaftlicher Arbeitsvermittlung in der Bundesrepublik: Oliver Trede: Zwischen Misstrauen, Regulation und Integration. Gewerkschaften und Arbeitsmigration in der Bundesrepublik und in Großbritannien in den 1960er und 70er Jahren, Paderborn 2015, S. 175 f.

55 DGB Berliner Nachrichten-Dienst: Wirtschafts- und Umweltkriminalität in hohem Maße sozialschädlich und mit hoher Dunkelziffer, Berlin, 16.11.1987, S. 13: »Nach einem Bericht [...] steht das Bau- und das Baunebengewerbe [...] eindeutig an der Spitze aller Wirtschaftsbereiche. [...] Zunehmend ist in Berlin auch das Reinigungsgewerbe (Gebäudereinigung, Industriereinigung) in Erscheinung getreten.«

56 Hier und im Folgenden: Ebru Taşdemir: Die mit dem Staub tanzt. Internationaler Tag der Putzfrau, in: taz v. 08.11.2017.

57 Mayer-Ahuja: Wieder dienen lernen? (Anm. 18), S. 306 f.

dann oft vor, Tätigkeiten im Reinigungsgewerbe anzunehmen.⁵⁸ Die von vielen Frauen gewählte Option der Arbeitsaufnahme als Reinigungskraft ist daher vor dem Hintergrund der historischen Diskussion um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu betrachten. Die Aufnahme sowie der Wechsel der Tätigkeit seien durch die fluide Struktur leicht möglich und flexibel gewesen, so Taşdemir weiter. Sagte eine bestimmte Beschäftigung nicht zu, »dann hatte man, zack, die Möglichkeit, gleich am Folgetag per Mundpropaganda einen anderen Putzjob zu finden«. So seien Taşdemir und ihre Freund:innen »umgeben [gewesen] mit einer ganzen Armada von Putzfrauen, die im Morgengrauen Schulen und Krankenhäuser säuberten oder nachmittags in Fabriken, Arztpraxen und Büros putzten«.

Eine Beschäftigung im Reinigungsgewerbe prägte, auch über mehrere Generationen hinweg, zahlreiche »Gastarbeiter«-Familienbiografien.⁵⁹ Dabei handelte es sich jedoch häufig um anstrengende und schlecht bezahlte Aushilfstätigkeiten.⁶⁰ Die fluiden und prekären Arbeitsbedingungen boten aus Sicht der Frauen aber auch Vorteile. Eine auf »wenige Stunden begrenzte, schlecht bezahlte Arbeit« bot die »Gewissheit, abends selbst die Kinder ins Bett zu bringen«, so Taşdemir. Ob es sich dabei um eine retrospektive Umdeutung der Arbeitsverhältnisse handelt, ist schwer nachzuvollziehen. Zeitgenössisch kritisierten zumindest linke Medien die Arbeitsbedingungen von Frauen in »Putzkolonnen«.⁶¹ In gewisser Hinsicht konnten die prekären Beschäftigungsstrukturen durchaus zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen.

Die unkomplizierte Beschäftigungsoption als Reinigungskraft nutzten Familien als Puffer. In Einzelfällen überbrückten Ehepaare Phasen der Arbeitslosigkeit auch mit einem gemeinsamen Wechsel ins Reinigungsgewerbe.⁶² Dieser Zusammenhang von Arbeitslosigkeit, drohender Armut

58 Christine Claussen: Die mit den Kopftüchern, in: Stern v. 27.05.1982.

59 Beispielhaft Ferdinand Sutterlüty: Gewaltkarrieren. Jugendliche im Kreislauf von Gewalt und Missachtung, Frankfurt a. M. 2003, S. 114.

60 Elisabeth Bagana: Probleme türkischer Frauen, die den TIO aufsuchen, in: dies. u. a.: Treff- und Informationsort für Frauen aus der Türkei (TIO). Lebenssituation von Frauen aus der Türkei und Möglichkeiten der Sozial- und Gemeinwesenarbeit, Berlin 1982, S. 73–80.

61 O.A.: Reinigungskräfte. Erfolg der Einigkeit, in: Klartext. Betriebszeitung für die Beschäftigten des Bezirksamtes Kreuzberg, Nr. 2/1983, S. 9 f., Papiertiger Archiv & Bibliothek der sozialen Bewegungen Berlin, Betriebskämpfe – Betriebsgruppen, Betriebszeitungen, Berlin – Gesundheitswesen ab 1969.

62 Konkret nach der Entlassung bei Siemens Berlin: Tuygun Yolci: »Nirgends konnten wir Oliven finden«. Lebensgeschichtliches Interview mit Frau K., in: »... da sind wir keine Ausländer mehr«. Eingewanderte ArbeiterInnen in Berlin 1961–1993, hg. von der Berliner Geschichtswerkstatt e.V., Berlin 1993, S. 29–31, hier S. 30.

und alternativen, prekären Erwerbstätigkeiten fand Beachtung in deutschen Wohltätigkeitsdebatten. Zu Beginn der 1980er-Jahre berichteten Gemeindevertreter bei einer Sitzung der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg, »dass immer mehr ausländische (türkische) Männer um 50 Jahre, die seit ca. 10-15 Jahren hier sind und immer gearbeitet haben, arbeitslos werden«. Da auch die Kinder oftmals von Arbeitslosigkeit betroffen seien, müssten nun die Frauen für das familiäre Auskommen sorgen, »die weitgehend mit Putzen das Geld verdienen müssen«.⁶³ Dies belegt einerseits die Ersatzfunktion der Reinigungstätigkeit für den familiären Unterhalt, andererseits jedoch auch, dass diese Tätigkeiten entgegen der öffentlichen Wahrnehmung deutlich eher weiblich geprägt waren als männlich. Die Kolleginnen von Taşdemirs Mutter nahmen ihre Reinigungsschichten teilweise gar noch zusätzlich zu ihren Tätigkeiten am Fließband an.⁶⁴

Die große Nachfrage von türkeistämmigen Frauen nach Tätigkeiten im Reinigungsgewerbe hatte auch negative Effekte. Sie stand einer starken Kürzung der offenen Stellen gegenüber. Im Verlauf der 1970er-Jahre plante der West-Berliner Senat, in den städtischen Gesundheitseinrichtungen Kosten einzusparen, und kürzte die Personalmittel für die Reinigung. Die Personalvollversammlung des Neuköllner Krankenhauses beklagte in einer Flugschrift: »Besonders krass ist der Personalmangel bei dem Reinigungspersonal und Stationshilfen.«⁶⁵ Darunter leide der hygienische Zustand des Krankenhauses, auch und vor allem wegen der Mehrbelastung des Pflegepersonals. Kürzungen in diesen Bereichen fanden aber auch in den 1980er-Jahren statt. Sie trafen vor allem ausländische Arbeitskräfte, so zumindest vermutete die türkische Presse. Die *Hürriyet* berichtete im August 1985 über die Situation im Krankenhaus Zehlendorf:⁶⁶ Dort sei durch die Einsparungen »im Arbeiterbereich« vor allem Türkeistämmigen gekündigt worden. Unter den 1500 Beschäftigten befänden sich 150 aus der Türkei, von denen nun 40 ihre Kündigung erhalten hätten. Ihre Aufgaben sollten

63 Kirchenleitungsausschuss, Protokoll der Sitzung des Kirchenleitungsausschusses für die Fragen ausländischer Arbeitnehmer am 14.01.1983, 14.01.1983, Evangelisches Landeskirchliches Archiv in Berlin (ELAB), 36/608, Bl. 33-34, hier Bl. 33/11.

64 Ebru Taşdemir: Die mit dem Staub tanzt. Internationaler Tag der Putzfrau, in: taz v. 08.11.2017.

65 Personalvollversammlung des Neuköllner Krankenhauses, Resolution der Personalvollversammlung des Neuköllner Krankenhauses, o. D., Papiertiger Archiv & Bibliothek der sozialen Bewegungen Berlin, Betriebskämpfe – Betriebsgruppen, Betriebszeitungen, Berlin – Gesundheitswesen ab 1969.

66 Zit. nach: Türkischer Medienspiegel, 20.08.1985, ELAB, 36/617, Bl. 140.

zur Kosteneinsparung an Subunternehmen übertragen werden. Ob diese Anschuldigungen der Wahrheit entsprachen, bleibt unklar.

Die Nachfrage nach diesen Berufen eröffnete Arbeitgebern und Personalabteilungen Spielräume, die sich zum Nachteil der arbeitssuchenden Frauen entwickeln konnten. In einem Krankenhaus in Neukölln flog 1977 etwa eine Bestechungsaffäre im Zusammenhang mit der Neueinstellung türkischer Staatsangehöriger auf.⁶⁷ Zwei deutsche Mitarbeiter:innen wurden gemeinsam mit zwei türkeistämmigen beschuldigt, die Einstellung von etwa zehn Bewerber:innen aus der Türkei gegen Bestechungsgelder befürwortet zu haben. Dabei seien in den meisten Fällen befristete Arbeitsverträge zustande gekommen, teils sei trotz Bestechung erst gar kein Beschäftigungsverhältnis geschlossen worden. Die Zahlungen einzelner Bewerber:innen sollen sich dabei auf bis zu 3000 DM belaufen haben.⁶⁸

Konkrete zeitgenössische Informationen über individuelle Beschäftigungen bilden eine seltene Ausnahme, wie das 1980 veröffentlichte Porträt der Türkeistämmigen Ayşe von Gudrun Ebert-Behr.⁶⁹ Ayşe arbeitete als Reinigungskraft im Kreuzberger Krankenhaus Am Urban («Urbankrankenhaus») in einer »Putzkolonne«, die beinahe ausschließlich aus türkeistämmigen Frauen bestand. Ihren Schichtdienst im Krankenhaus verglich Ayşe in seiner Struktur mit einer Tätigkeit in der Fabrik. Erst nach längerer Zeit in prekärer Funktion als »Springerin« bei Personalengpässen bekam Ayşe eine Anstellung im Drei-Schicht-Betrieb der Rettungsstelle. Die jahrelange körperliche Arbeit mit Chemikalien, so Ebert-Behr, habe ihre Spuren hinterlassen, Ayşe klagte über Schmerzen im Rücken und in den Beinen. Sie plane, von ihren Ersparnissen in die Türkei zurückzukehren und ein Haus zu bauen.

Das Vorhandensein mindestens einer Reinigungskraft in vielen Familien oder deren sozialem Umfeld führte nach und nach zur Verfestigung ihres Bildes in den türkischen Communities. In den frühen 1990er-Jahren manifestierte sich die »Putzfrau aus der Türkei« dann strukturell

67 Abgeordnetenhaus von Berlin an die Humanistische Union, 12.04.1977, ELAB, 55.5/663.

68 Humanistische Union/Türkischer Frauenverein – Batiberlin Türkiye Kadınlar Birliği, Informationen zur Pressekonferenz am 30. Mai 1978 über die Bestechungsaffäre im Krankenhaus Neukölln, o. D., ELAB, 55.5/663, S. 1. Da die Größenordnungen dieser Beträge in Relation zu den zu erwartenden Löhnen im Reinigungssektor unverhältnismäßig erscheinen, spielten möglicherweise auch aufenthaltsrechtliche Aspekte eines Arbeitsvertrags eine entscheidende Rolle bei diesen Bestechungs- bzw. Erpressungsversuchen.

69 Gudrun Ebert-Behr: Ayşe. Vom Leben einer Türkin in Deutschland, Berlin 1980, o. S.

als inszenierte Figur, sowohl in der deutsch-türkischen Literatur von Emine Sevgi Özdamar⁷⁰ als auch im »migrantischen« Theater.⁷¹ Nach einigen Vorläuferprojekten führten türkeistämmige Frauen ab 1993 das »Putzfrauen-Kabarett« im Kölner »Arkadaş Theater« auf. Der Flyer ihres Debütprogramms »Die Türkinnen kommen!« stellt ihre vormalige oder hauptberufliche Tätigkeit – illustriert mit den Attributen »Kopftuch« und »Besen« – prominent in den Mittelpunkt.⁷² Bereits 1994 trat das Theaterprojekt mit seinem Debütprogramm auch im »Ratibor Theater« in der Kreuzberger Cuvrystraße auf.⁷³ Eine wohlwollende Rezension des sechsten Programms des »Putzfrauen-Kabarett« im *Kölner Stadtanzeiger* sah 2005 die vier »Putzen« – die Darstellerinnen des Theaters – durch ihren Auftritt »vom Schrubber emanzipiert«.⁷⁴

Fazit

Eine Untersuchung des Wandels bundesdeutscher Arbeitswelten im Allgemeinen und der Transformation zu einer Dienstleistungsgesellschaft im Besonderen mit der Perspektive auf Einwanderung zu verbinden, bietet sich in mehrfacher Hinsicht an. Zunächst verdeutlicht diese Herangehensweise die Relevanz von migrantisch geprägten Berufszweigen und richtet den Fokus auf die Bedeutung des strukturellen Rassismus in der deutschen Gesellschaft für ihre Entwicklung: Die Bereitschaft der sogenannten Mehrheitsgesellschaft, eine bestimmte Tätigkeit von Migrant:innen ausgeführt zu sehen, kann die Funktion eines »Kontrastmittels« übernehmen, an dem sich das Prestige einer Tätigkeit ablesen lässt.⁷⁵ In der Konsequenz bedeutete dies, wie dargelegt, die weitgehend unwidersprochene diskursive wie faktische »Migrantisierung« des Reinigungssektors, die sich auch in ihrer ironischen Brechung durch eine übertragene Zuständigkeit für das Klischee der »deutschen Ordnung und Sauberkeit« widerspiegelte. Hin-

70 Vgl. Emine Sevgi Özdamar: *Karriere einer Putzfrau. Erinnerungen an Deutschland*, in: dies.: *Mutterzunge. Erzählungen*, Berlin 1990, S. 102–118.

71 Erol M. Boran: *Eine Geschichte des türkisch-deutschen Theaters und Kabarett. Vier Jahrzehnte Migrantentheater in der Bundesrepublik (1961–2004)*, Bielefeld 2023, S. 209–219.

72 *Putzfrauen-Kabarett, Die Türkinnen kommen!*, Dokumentationszentrum und Museum über die Migration in Deutschland (DOMiD) Köln, FY 0920.

73 O.A.: *Putzfrau und Mörderin*, in: *Neues Deutschland* v. 16.12.1993.

74 Horst Piegeler: *Vier »Putzen«, vom Schrubber emanzipiert*, in: *Kölner Stadtanzeiger* v. 14.10.2005.

75 Zeppenfeld: *Vom Gast zum Gastwirt? (Anm. 8)*, S. 13, 203 f.

gegen stießen die ersten Türkeistämmigen im Polizeiberuf auf massive Abwehrreaktionen mit offen rassistischen Leser:innenbriefen in überregionalen Tageszeitungen, die auf gesellschaftlich weit verbreitete und tief sitzende Vorurteile verweisen.⁷⁶ Weiterhin eröffnet eine Betrachtung von Migrant:innen und ihrer Agency bei der Gestaltung ihrer Karrierewege wichtige Einblicke, die immer auch in größere sozialhistorische Kontexte einzubetten sind.⁷⁷ Nicht zuletzt waren Arbeitsmigrant:innen Vorreiter:innen und Triebfedern arbeitsweltlicher Prozesse, so etwa bei der weiblichen Erwerbsquote bzw. der doppelten Erwerbstätigkeit von Ehepaaren, der Selbstflexibilisierung von Karrierewegen oder auch im Kampf um Arbeitnehmer:innenrechte, wie jüngst am Beispiel der Proteste für die 35-Stunden-Woche dargelegt wurde.⁷⁸

Der Reinigungssektor diente diesem Beitrag als Scharnier zwischen dem sekundären und tertiären Sektor. Dass es dabei nicht blieb, ist offenkundig: Schnell prägten die einstigen »Gastarbeiter« auch durch Selbstständigkeits das Dienstleistungsangebot in der Bundesrepublik. Diese Perspektive auch in historischen Arbeiten weiter zu schärfen, etwa durch vergleichende Lokalstudien oder unter Berücksichtigung der Kategorie Gender, bleibt ein Desiderat der Forschung. In diesem Sinne wäre auch der Einbezug weiterer Parameter wünschenswert, sollte die vergleichsweise dünne Quellenlage dies ermöglichen: Zunächst wäre eine weitere statistische Vermessung von Dienstleistungsberufen – etwa des Reinigungssektors – im Sinne von Beschäftigungszahlen angebracht, um den viel zitierten Übergang von der industriellen Produktion zur Dienstleistungswirtschaft noch stärker quantitativ konturieren zu können. Weiterhin bleibt mit Blick auf den Aspekt Gender die Frage der Entlohnung von Reinigungstätigkeiten relevant: Wie gestalteten sich die Einkünfte, sowohl im Vergleich zur Industriearbeit als auch in der geschlechtsspezifischen Unterscheidung? Während der Monatslohn des Müllmanns mit seiner Tätigkeit im öffentlichen Dienst vergleichsweise hoch (und trans-

76 Rainer Gusk: Leserbriefe zum »türkischen Polizisten«. Über Schwierigkeiten beim Erstellen eines inhaltsanalytischen Kategoriensystems zum Thema »Vorurteile«, Bochum 1985. Dazu vertiefend: Stefan Zeppenfeld: Teilhabe, Sicherheit – Rechtsextremismus? Motive, Akteur*innen und Kontroversen der bundesdeutschen Initiativen »Ausländer in die Polizei« (1979-2013), in: Archiv für Sozialgeschichte 63, 2023, S. 311-336, hier S. 316-318.

77 Dazu jüngst: Simon Goeke und Caner Tekin (Hg.): Migration, soziale Bewegungen und Selbstorganisation. Gewerkschaftliche und urbane Kämpfe von und für Migrant*innen seit den 1960er Jahren, Köln 2025.

78 Anne Lisa Carstensen u. a.: Solidarität – Kooperation – Konflikt. Migrantische Organisierungen und Gewerkschaften in den 1970/1980er Jahren, Hamburg 2022, S. 199-227.

parent) gewesen sein dürfte, scheint bei der Putz*frau* die prekäre, undurchsichtige Beschäftigungslage bis hin zur Schwarzarbeit dieser Frage besonderen Nachdruck zu verleihen. Daran anschließend lässt sich wiederum der Bogen zu anderen Dienstleistungssektoren schlagen: Als im Jahr 1989 ein 1968 in der Türkei geborener Geschäftsmann ein neues Gewerbe in Berlin-Tiergarten anmeldete, plante er, Gebäudereinigungen als Dienstleistung anzubieten, und setzte dabei offenbar auf eine Ausführung durch Ehefrauen und Mütter – denn im Wortlaut beschrieb er das Angebot als das »Reinigen von Treppenhäusern, Räumen usw. nach Hausfrauenart«. ⁷⁹

79 Bezirksamt Tiergarten von Berlin, Gewerbe-Anmeldung, 29.09.1989, Berlin-Brandenburgisches Wirtschaftsarchiv (BBWA), IHK 171877.

München arbeitet migrantisch

Arbeitsmigration im Dienstleistungssektor von 1973 bis 2000

PATRICIA ZEITZ

Einführung

Zwischen 1955 und 1973 warb die Bundesrepublik Deutschland im Rahmen verschiedener Anwerbeabkommen sogenannte Gastarbeiter an. Durch diese »Reserve« an Arbeitskräften, die vor allem in den 1950er- und 1960er-Jahren aus Ländern wie Italien, Spanien, Griechenland, der Türkei oder Jugoslawien in die Bundesrepublik einreisten, sollte der Arbeitskräftemangel während des »Wirtschaftswunders« der Nachkriegszeit ausgeglichen werden. Wie schon die Bezeichnung des »Gastarbeiters« deutlich machte, rechnete die Bundesrepublik mit Arbeitskräften, die nach getaner Arbeit wieder in ihr Herkunftsland zurückkehrten, lediglich arbeitende Gäste waren. In Bayern führte die Anwerbepraxis zu einer Verzehnfachung der ausländischen Erwerbsbevölkerung zwischen 1960 und 1972 (von 36.979 auf 371.253 Personen).¹

Mit der wirtschaftlichen Rezession infolge der Ölpreiskrise 1973 fand die Anwerbung migrantischer Arbeitskräfte ein Ende. Noch im selben Jahr verhängte die Bundesrepublik den »Anwerbestopp«, die ehemaligen »Gastarbeiter«² galten nun verstärkt als Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt. Die Einstellung von Arbeitskräften aus Ländern außerhalb der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) wurde deutlich erschwert. Wenngleich die Bundesrepublik mit der Entlastung des Arbeitsmarktes argumentierte,

1 Maximiliane Rieder: Art. »Gastarbeiter«, in: Historisches Lexikon Bayerns, online unter: <https://www.historisches-lexikon-bayerns.de/Lexikon/Gastarbeiter> (letzter Zugriff: 28.01.2025).

2 »Gastarbeiter« wird hier nicht gegendert, da es sich um ein männlich konnotiertes Sozialkonstrukt handelt, das vor allem in der Bundesrepublik als Anwerbeland gebräuchlich war, um das Stereotyp des männlichen, ungelernten Fabrikarbeiters abzubilden. Mittlerweile wurde dieser Begriff weitgehend durch »Arbeitsmigrant:innen« abgelöst, der nicht nur weniger stereotype Beschäftigungsformen, sondern auch Frauen mitmeint. Dieser Begriff wird auch im vorliegenden Beitrag verwendet.

trug auch das grundlegende Selbstverständnis, dass Deutschland kein Einwanderungsland sei, und die daraus resultierende Hoffnung auf Rückkehr der Arbeitskräfte zur Verhängung des Anwerbestopps bei.³ Diese Erwartung erfüllte sich nur eingeschränkt. Viele Arbeitsmigrant:innen, die sich selbst nicht als Gäste verstanden, nahmen den Anwerbestopp zum Anlass, ihren Aufenthalt zu verfestigen und ihre Familien nach Deutschland nachzuziehen.

Gleichzeitig nahm die Beschäftigung in klassischen Industriebereichen ab, die Beschäftigung im Dienstleistungsbereich hingegen intensivierte sich. Da Bergbau, Stahl- und Grundstoffherzeugung in Bayern gering vertreten waren, zeigte sich der industrielle Arbeitsplatzabbau hier vorrangig im Textil- und Bekleidungssektor, der Feinkeramik und Glasindustrie. Infolgedessen lief der strukturelle Wandel der Beschäftigungssektoren lautloser ab als im bundesdeutschen Durchschnitt.⁴

Im Wandel der Arbeitswelt lässt sich eine »grundlegende Verschiebung der kapitalistisch organisierten Produktionsfelder weg von der Industrie hin zu Forschung, Verwaltung, Gestaltung, Dienstleistung und Logistik«⁵ betrachten. Dabei wurden die Veränderungen industrieller Arbeitsverhältnisse bereits besser erforscht als die Ambivalenz zwischen Aufstiegschancen und neuen sozialen Ungleichheiten, die der erstarkende Dienstleistungssektor mit sich brachte.⁶ Auch bei der bisherigen Aufarbeitung der »Gastarbeit« zeigt sich ein Schwerpunkt auf industriellen Arbeitsverhältnissen. Während in den frühen 1980er-Jahren noch die politischen und quantitativen Aspekte von epochenübergreifenden Wanderungsbewegungen im Mittelpunkt standen,⁷ wandte sich die Forschung in den 1990er-Jahren den Anwerbeabkommen zwischen der Bundesrepublik und den verschiedenen Herkunftsländern sowie der Rolle migrantischer Arbeitskräfte für die Industriebetriebe zu⁸ und entwickelte in den 2000er-Jahren, vor

3 Vgl. hierzu Marcel Berlinghoff: Das Ende der »Gastarbeit«. Europäische Anwerbestopps 1970-1974, Paderborn 2013.

4 Dirk Götschmann: Art. »Wirtschaft (nach 1945)«, in: Historisches Lexikon Bayerns, online unter: [https://www.historisches-lexikon-bayerns.de/Lexikon/Wirtschaft_\(nach_1945\)](https://www.historisches-lexikon-bayerns.de/Lexikon/Wirtschaft_(nach_1945)) (letzter Zugriff: 27.01.2025).

5 Lutz Raphael: Arbeit im Kapitalismus, in: Arbeit, Bewegung, Geschichte 19, 2020, S. 7-25, hier S. 8.

6 Ebd.

7 Klaus J. Bade: Vom Auswanderungsland zum Einwanderungsland? Deutschland 1880-1980, Berlin 1983; Ulrich Herbert: Geschichte der Ausländerbeschäftigung in Deutschland 1880 bis 1980. Saisonarbeiter, Zwangsarbeiter, Gastarbeiter, Berlin/Bonn 1986.

8 Hierzu: Johannes-Dieter Steinert: Migration und Politik. Westdeutschland – Europa – Übersee 1945-1961, Osnabrück 1995; Berlinghoff: Das Ende der »Gastarbeit« (Anm. 3).

allem auch auf der Basis der auslaufenden 30-jährigen archivalischen Sperrfrist, ein Interesse an der deutschen »Gastarbeit« bis 1973. Dabei lag das Augenmerk von Forschenden beispielsweise auf dem Einfluss der Gastarbeit auf die deutsche Volkswirtschaft,⁹ auf einzelnen Betrieben wie BMW oder Siemens oder auch auf den Besonderheiten der Herkunftsländer.¹⁰ Auch wurden Migration als Teil der Stadtgeschichte Münchens¹¹ sowie die Vertretung von Arbeitsmigrant:innen in Gewerkschaften und ihre Partizipation in Arbeitskämpfen¹² in verschiedenen Publikationen aufgegriffen. Olga Sparschuh verglich beispielsweise die Migration süditalienischer Arbeitskräfte innerhalb Italiens nach Turin mit der Migration italienischer Arbeitskräfte nach München. Dabei zeigte sie, dass bei der Binnenmigration aus Süditalien in den Norden des Landes ebenfalls Vorurteile und Integrationsprobleme auftraten.¹³

Die Aufarbeitung der »Gastarbeiter«-Zeit, die oft stellvertretend für Arbeitsmigration verstanden wurde, bezog sich in der Regel vor allem auf Industriearbeit, vorrangig Automobilhersteller und Metallbetriebe. Jedoch thematisieren auch einige Publikationen migrantische Arbeit außerhalb der Industriebetriebe in Dienstleistungsbereichen, beispielsweise in der Gastronomie oder dem Reinigungsgewerbe. Wegweisend war hierbei etwa Stefan Zeppenfeld, der sich in seiner Monografie mit beruflichen Lebenswelten der türkeistämmigen Community in Berlin bis 1989 auseinandersetzte, wobei ein besonderes Augenmerk auf der Gastronomie, Lebensmittelgeschäften oder Bildungsberufen lag.¹⁴

9 Herbert: Geschichte der Ausländerbeschäftigung (Anm. 7).

10 Hierzu: Monika Mattes: »Gastarbeiterinnen« in der Bundesrepublik. Anwerbepolitik, Migration und Geschlecht in den 50er bis 70er Jahren, Frankfurt a. M. 2005.

11 Ursula Eymold und Andreas Heusler: Migration bewegt die Stadt. Perspektiven wechseln, München 2018; Franziska Dunkel und Gabriella Stramaglia-Faggion: »Für 50 Mark einen Italiener«. Zur Geschichte der Gastarbeiter in München, München 2000.

12 Beispielsweise: Anne Lisa Carstensen u. a.: Solidarität – Kooperation – Konflikt. Migrantische Organisationen und Gewerkschaften in den 1970/80er Jahren, Hamburg 2022; Simon Goeke: »Wir sind alle Fremdarbeiter«. Gewerkschaften, migrantische Kämpfe und soziale Bewegungen in Westdeutschland 1960-1980, Paderborn 2020.

13 Olga Sparschuh: Fremde Heimat, fremde Ferne. Italienische Arbeitsmigration in Turin und München 1950-1975, Göttingen 2021.

14 Stefan Zeppenfeld: Vom Gast zum Gastwirt? Türkische Arbeitswelten in West-Berlin, Göttingen 2021; Nicole Mayer-Ahuja: Wieder dienen lernen? Vom west-deutschen »Normalarbeitsverhältnis« zu prekärer Beschäftigung seit 1973, Baden-Baden 2003; Maren Möhring: Fremdes Essen. Die Geschichte der ausländischen Gastronomie in der Bundesrepublik Deutschland, München 2012; Vivienne Mar-

Dieser Beitrag vertieft die Aufarbeitung von Arbeitsmigration in den Dienstleistungssektor und fokussiert sich dabei gezielt auf die Zeit nach dem Anwerbestopp. Als Untersuchungsort wurde München ausgewählt, da die bayerische Landeshauptstadt einen hohen migrantischen Bevölkerungsanteil und mit verhältnismäßig stabilen Industrien eine im bundesdeutschen Vergleich sanftere Tertiarisierung vorwies. Dabei steht die Frage im Mittelpunkt, wie Arbeitsmigrant:innen im Münchener Dienstleistungssektor agierten, wie durchlässig dieser war, in welchen Berufen sie tätig und mit welchen Chancen und Problemen sie konfrontiert waren.

Der erste Teil des Artikels zeigt anhand eines statistischen Überblicks auf, wie sich die Beschäftigung sogenannter ausländischer Arbeitnehmer in industriellen und dienstleistenden Branchen entwickelte. Dabei wird deutlich, dass der Dienstleistungssektor auch für Arbeitsmigrant:innen in München der wichtigere Arbeitsmarkt wurde. Zudem wird anhand der Verteilung auf die Wirtschaftszweige untersucht, welche Berufsfelder besonders (un)durchlässig waren. Im zweiten Teil veranschaulichen zwei Fallstudien die Beschäftigungsmöglichkeiten »ausländischer Arbeitnehmer« bei Arbeitgebern in zwei sich unterschiedlich entwickelnden Branchen des tertiären Sektors: der Deutschen Bundespost und den Dienstleistungen der Stadt München.

Statistische Perspektiven auf migrantische Arbeit in München

Die Nutzung bereits erhobener statistischer Daten über Arbeitsmigration beschert gewisse Schwierigkeiten. So ist die Unterscheidung zwischen Dienstleistung und Industrie durch die Definition von Wirtschaftszweigen der Bundesanstalt für Arbeit (BA) vorgegeben. Zudem ist der statistisch erfassbare Personenkreis maßgeblich durch die von den Erhebenden gewählte Definition des Untersuchungsgegenstandes geprägt.¹⁵ Durch statistische Praxis erfolgt eine Gruppierung der untersuchten Umwelt. Diese wird kategorisiert, indem Ähnlichkeiten innerhalb einer Gruppe und

quart und Clara Sterzinger-Killermann (Hg.): Zwei Kugeln süß-sauer mit scharf! Münchens migrantisch geprägte Gastronomie, München 2020.

- 15 Anja Petschel und Anne-Kathrin Will: Migrationshintergrund – ein Begriff, viele Definitionen. Ein Überblick auf Basis des Mikrozensus 2018, in: Statistisches Bundesamt – WISTA, Nr. 5/2020, S. 78-90, hier S. 84, online unter: https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2020/05/migrationshintergrund-begriff-definitionen-052020.pdf?__blob=publication-File (letzter Zugriff: 01.03.2025).

Unterschiede zu anderen Gruppen produziert werden. Für die Arbeitsmigration bedeutete dies in der »Amtlichen Statistik« die Produktion der Kategorie »Ausländer« und der Kategorie »Deutsche«, also eine Unterscheidung anhand der Staatsbürgerschaft. Das bedeutete aber auch, dass gegebenenfalls Menschen, die migriert waren, jedoch eine deutsche Staatsbürgerschaft erlangten, als »Deutsche« erfasst wurden, obwohl sie am Arbeitsmarkt mit migrationsspezifischen Problemen konfrontiert waren. Gleichzeitig konnten Menschen, die beispielsweise aus Österreich oder der Schweiz stammten, als »Ausländer« kategorisiert werden, obwohl sie am Arbeitsmarkt kaum Probleme aufgrund ihrer Herkunft erfuhren. Diese Kategorien blieben bis 2004 in Gebrauch.¹⁶

Während die Zahlen zur Abwanderung der Bevölkerung zu Beginn der Erfassung 1904 vor allem die Bewegung von Menschen erfassen sollte, veränderte sich der Diskurs über die Repräsentation von Zuwanderung in der Bundesrepublik in den 1990er-Jahren. »Zuwanderung« wurde zu einem Unterscheidungsmerkmal von Bevölkerungsgruppen. Mit der Aufnahme des Begriffes »Migrationshintergrund« in den Mikrozensus von 2005 und damit der Auflösung des dualen Kategoriensystems »Deutscher« (im Sinne der Staatsangehörigkeit) und »Ausländer« wurde ein Paradigmenwechsel in der statistischen Beobachtung gefestigt: von Migration als Wanderungsprozess hin zu Migration als Alteritätszuschreibung.¹⁷

Diesen Paradigmenwandel begründeten Soziolog:innen damit, dass Migration als Erfahrung das Leben derart präge, dass eine Unterscheidung zwischen Migrationshintergrund und keinem Migrationshintergrund zur Sichtbarmachung von strukturellen Ungleichheiten und Diskriminierung sinnvoll sei.¹⁸ Wenngleich die Zweckmäßigkeit dieser kategorischen Ausdifferenzierung aufgrund ihres Charakters als Fremdzuschreibung fraglich ist, war auch die bis 2005 geläufige duale Kategorisierung der amtlichen Erhebungen problematisch. Mit der Bezeichnung »ausländische Arbeitnehmer« erfasste die BA alle Arbeitnehmer:innen ohne deutsche Staatsbürgerschaft. Es ist jedoch davon auszugehen, dass sich die Erfahrungen, Chancen und Probleme am Münchener Arbeitsmarkt von Arbeitnehmer:innen aus Österreich oder der Schweiz von denen aus Jugoslawien oder der Türkei stark unterschieden, die mit Rassismus und Sprachhürden zu kämpfen hatten. Gleichzeitig lösten sich Probleme, die migrierte Men-

16 Vgl. die Ausgaben der *Amtlichen Nachrichten*, zit. in Anm. 21.

17 Léa Renard: Mit den Augen der Statistiker. Deutsche Kategorisierungspraktiken von Migration im historischen Wandel, in: *Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History* 15, 2018, H. 3, S. 431-451.

18 Ebd.

schen möglicherweise am Arbeitsmarkt hatten, nicht unbedingt mit Erhalt der deutschen Staatsbürgerschaft auf. Genauso machten Migrant:innen der ersten Generation wohl andere Erfahrungen als ihre Kinder und Enkel, die bereits in Deutschland aufwuchsen – statistisch erfasst wurden sie jedoch bis 2004 in derselben Kategorie.

Trotz dieser Probleme mit der statistischen Kategorisierung thematisiert dieser Text die statistische Repräsentation migrantischer Arbeit in München und Südbayern.¹⁹ Die Aufbereitung der deskriptiven statistischen Daten bietet einen empirischen Überblick über migrantische Arbeitskräfte am Münchener bzw. südbayerischen Arbeitsmarkt als Basis für weitere Betrachtungen. Die Datensätze basieren auf den Zahlen, die das Statistische Amt München und die BA in ihren jeweiligen Publikationen bereitstellten.

Für München präsentierte das Statistische Amt Zahlen zum Arbeitsmarkt in zwei verschiedenen Publikationen. Von 1975 bis 1995 wurden die betreffenden Daten im *Statistischen Handbuch*, von 1996 bis 2000 im *Statistischen Jahrbuch* bereitgestellt.²⁰ Mittels dieser Daten können die migrantischen Arbeitskräfte im Münchener Dienstleistungs- und Industriesektor verglichen werden. Die für diese Statistik verwendete sogenannte Arbeitsmarkt-Statistik basiert auf den Zahlen, die von den jeweiligen Arbeitsämtern über die Anmeldung sozialversicherungspflichtig beschäftigter Arbeitnehmer:innen erhoben wurden. Diese sind für die Bundesrepublik insgesamt und für die Landesarbeitsamtsbezirke im Speziellen jährlich durch die Statistik-Abteilung der BA in den *Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit* aufbereitet worden. Das vorliegende Kapitel stützt sich auf die Ausgaben von 1973 bis 2001.²¹ Dabei präsentierte die BA absolute Zahlen, die für diese Arbeit für den Landesarbeitsamtsbezirk Südbayern zusammengetragen und mittels der ebenfalls von der BA präsentierten Zahlen aller Ar-

19 Für München kann anhand der Daten des Statistischen Amtes München die Verteilung zwischen industriellen Berufen und Dienstleistungsberufen dargelegt werden. Die Verteilung auf die einzelnen Wirtschaftszweige liegt leider nicht isoliert für München vor, daher wird hier der übergeordnete Landesarbeitsamtsbezirk, also Südbayern, herangezogen.

20 Statistisches Amt München: Statistisches Handbuch, München 1975, S. 360, sowie: Statistisches Handbuch 1985, S. 414 f.; Statistisches Handbuch 1995, S. 218 f.; dass.: Statistisches Jahrbuch, München 1996, S. 163, sowie: Statistisches Jahrbuch 1997, S. 168 f.; Statistisches Jahrbuch 1998, S. 172; Statistisches Jahrbuch 1999, S. 165.

21 Bundesanstalt für Arbeit: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. Arbeitsstatistik 1973 – Jahreszahlen, Nürnberg 1974, S. 14-17, 30 f. Die Seitenzahlen für die Folgejahre: 1974, S. 12-15; 1975, S. 12-17; 1976, S. 14-17; 1977, S. 14-19; 1978 bis 1989, je S. 16-19, 22 f.; 1990, S. 16-19, 26 f.; 1991 bis 1997, je S. 18-25, 28 f.; 1998 bis 2000, je S. 38 f.

beitnehmer:innen in den jeweiligen Wirtschaftszweigen in ein prozentuales und vergleichbares Verhältnis gesetzt wurden.

Von der Industrie zur Dienstleistung?

Der erste ausgewertete Datensatz setzt sich mit der Verteilung der ausländischen Arbeitskräfte auf den Industrie- und den Dienstleistungssektor auseinander und mit der Frage, ob Arbeitsmigrant:innen einen ähnlichen Deindustrialisierungs- und Tertiarisierungsprozess wie die deutsche Mehrheitsbevölkerung durchliefen. Die Praxis der Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte und deren »Funktion« zur Konjunkturpufferung erweckte zunächst den Eindruck, dass Arbeitsmigrant:innen vorrangig in industriellen Tätigkeiten arbeiteten – immerhin wurden die Menschen als un-/angelernte Industriearbeitskräfte angeworben und bei konjunkturellen Schwankungen laut der BA schnell wieder »abgestoßen«.²² Mit dem Rückgang alter Industrien wie der Eisen-, Stahl-, Textil- oder Glasindustrie und dem Anwerbestopp von 1973 galt die Zeit der »Gastarbeit« als beendet.²³

Um nachzuvollziehen, ob die sogenannten ausländischen Arbeitnehmer in München durch Deindustrialisierung, Rationalisierung und Automatisierung wirklich überproportional stark vom Arbeitsplatzabbau betroffen waren, eignen sich drei statistische Erhebungskategorien: die absoluten Zahlen »ausländischer Arbeitnehmer« in München, ihr Anteil an allen Arbeitnehmer:innen und ihre prozentuale Verteilung auf die Industrie- und Dienstleistungsberufe. Anhand dieser Kategorien kann zum einen die Beschäftigung von Migrant:innen in den verschiedenen Sektoren untersucht und zum anderen der Vergleich zu den als »deutsch« erfassten Arbeitnehmer:innen gezogen werden.

In absoluten Zahlen zeigt sich beispielsweise, dass sich die Anzahl der migrantischen Arbeitnehmer:innen im Dienstleistungssektor von 1964 (9097 Personen) bis 1998 (85.072 Personen) verneunfacht hatte, während sich die Anzahl in den industriellen Berufen nicht einmal verdoppelte (von 23.007 auf 35.812 Personen). Grundsätzlich verhalten sich die absoluten Beschäftigungszahlen bis 1980 relativ ähnlich: Hochpunkte ereigneten sich in beiden Branchen jeweils in den Jahren 1966 und 1974, Tiefpunkte 1967

22 Dieser Eindruck wird verstärkt, beachtet man die verspätete Anwerbung von Arbeitsmigrant:innen in die Niederlande, der eine schwache Industrie, aber eine starke Dienstleistung zugeschrieben wird. Vgl. dazu Jochen Oltmer: *Migration. Geschichte und Zukunft der Gegenwart*, Bonn 2020, S. 195.

23 Ebd., S. 200f.

und 1977. Den Höchststand von 65.298 Arbeitnehmer:innen aus dem Ausland erreichte der industrielle Bereich nach 1974 über den gesamten Betrachtungszeitraum nicht mehr und ab 1981 zeigte sich eine kontinuierliche absolute Abnahme der migrantischen Arbeitskräfte bis zum Ende des Betrachtungszeitraums. In den Dienstleistungen hingegen ereignete sich eine Zunahme ab 1977, die sich bis in die späten 1990er-Jahre fortsetzte. Erst 1997 nahm der absolute Zuwachs leicht ab: Seit 1983 arbeiteten mehr migrantische Arbeitskräfte im Dienstleistungsbereich als in den industriellen Berufen. Anhand der absoluten Zahlen lässt sich also feststellen, dass migrantische Arbeitskräfte im industriellen Bereich schwanden, im Dienstleistungsbereich stärker als erwartet zu finden sind.

Die häufige Annahme, dass migrantische Arbeitskräfte im industriellen Bereich als erste von Arbeitsplatzabbau betroffen waren, ist anhand des Anteils der migrantischen an allen Arbeitnehmer:innen in München überprüfbar. Bei einem vorrangigen Abbau ihrer Stellen müsste sich der Anteil unter allen Arbeitnehmer:innen im industriellen Bereich (stark) reduzieren, würden hingegen vor allem Arbeitskräfte mit deutscher Staatsbürgerschaft die industriellen Zweige verlassen und ihre Tätigkeiten an migrantische Arbeitnehmer:innen weitergeben, müsste die Quote ansteigen. 1974 waren 23 % der Arbeitskräfte im industriellen Bereich Migrant:innen, in den Dienstleistungen waren es 12 %. Bis 1984 fiel der Anteil in der Industrie um fünf Prozentpunkte, während der Anteil im Dienstleistungsbereich weitestgehend gleich blieb. Nach 1985 nahm der Anteil »ausländischer Arbeitnehmer« in beiden Bereichen zu, jedoch zeigte sich eine stärkere Zunahme im Dienstleistungsbereich und ab 1996 wieder eine Abnahme im Industriebereich, sodass sich beide Sektoren in ihrem Anteil anglichen: 1998 waren 25 % der Arbeitskräfte im Industrie- und 21 % der Arbeitskräfte im Dienstleistungsbereich Migrant:innen. Anhand dieser Zahlen wird deutlich, dass die Beschäftigung der »ausländischen Arbeitnehmer« in beiden Sektoren über den Betrachtungszeitraum hinweg relativ stabil verlief, in den Dienstleistungen mit steigender Tendenz. Die These, dass migrantische Arbeitskräfte zuerst von Arbeitsplatzabbau betroffen waren, trifft daher für München nicht zu, ihre Quote blieb stabil. Gleichzeitig holte der Dienstleistungssektor im Vergleich zur Industrie auf, steigerte also auch seine Durchlässigkeit für Migrant:innen. Dieser Umstand wird in der folgenden Grafik verdeutlicht.

Bei der Beobachtung der prozentualen Verteilung aller migrantischen Arbeitskräfte auf Industrie und Dienstleistung zeigt sich, dass Arbeitsmigrant:innen über den Betrachtungszeitraum nicht überproportional in der Industrie beschäftigt waren. Der Anteil der in der Industrie Beschäftigten unter allen Arbeitsmigrant:innen nahm von 1974 bis 1998 nahezu linear ab,

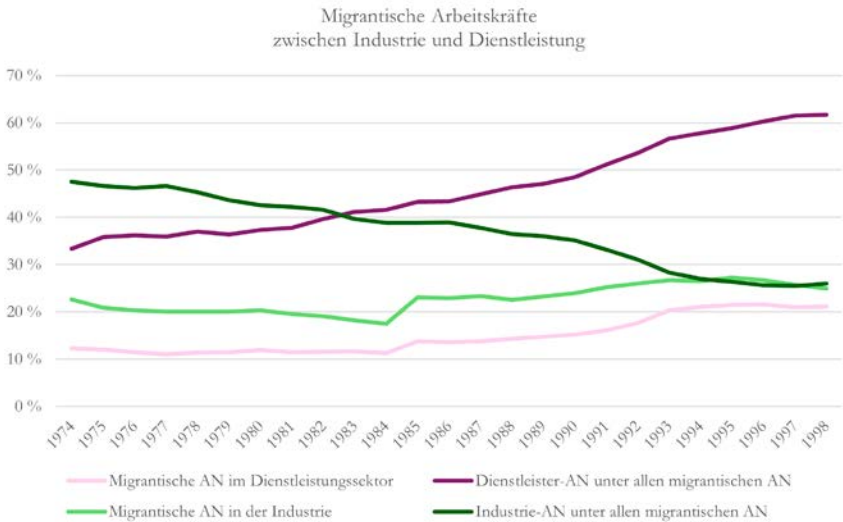


Abb.: Migrantische Arbeitskräfte zwischen Industrie und Dienstleistung. Diese Grafik zeigt jeweils den prozentualen Anteil migrantischer Arbeitnehmer (AN) an allen AN in Industrie und Dienstleistung sowie den prozentualen Anteil von AN in Industrie und Dienstleistung unter allen migrantischen AN. Die Zahlen beziehen sich auf München.

und zwar von 48 auf 26 %. Im Dienstleistungssektor war diese Entwicklung jedoch umgekehrt: 1974 waren 33 % der Migrant:innen als Dienstleister:innen tätig, 1998 bereits 62 %. Dabei waren 1983 40 % der Arbeitnehmenden aus dem Ausland in der Industrie und 40 % in den Dienstleistungen tätig. Es lässt sich daher festhalten, dass spätestens ab 1983 ein Großteil der Migrant:innen Berufe im Dienstleistungsbereich ergriff.

Ausländische Arbeitskräfte in den verschiedenen Dienstleistungen

Auch die Bundesanstalt konstatierte in ihren Publikationen eine höhere Relevanz des Dienstleistungssektors bei der Beschäftigung von Migrant:innen. Während Ende der 1960er-Jahre in den *Amtlichen Nachrichten* noch eine überwiegende Mehrheit der Migrant:innen im produzierenden Gewerbe ausgemacht wurde, attestierte die Einrichtung in den 1970er-Jahren bereits einen Zuwachs der Vermittlungszahlen in die allgemeinen Dienstleistungen. In der Sonderpublikation *Ausländerbeschäftigung. 1980 bis 1990*

berichtete die BA von einem Rückgang der Beschäftigung migrantischer Arbeitskräfte, der sich von 1980 bis 1985 mit nur -2,6% von allen Wirtschaftszweigen am wenigsten auf den Dienstleistungsbereich auswirkte. 1985 bis 1990 verzeichnete der Bereich sogar einen Zuwachs von 28,9% und gehörte damit zu den prozentual am stärksten expandierenden Wirtschaftsabteilungen betreffend die Beschäftigung von Arbeitsmigrant:innen. Diese Zunahme im Dienstleistungsbereich zusammen mit dem Rückgang im Industriesektor legt die Annahme nahe, dass sich bei der Beschäftigung von Arbeitsmigrant:innen ein Strukturwandel vollzog.²⁴ Rüdiger Graf und Kim Christian Priemel wiesen darauf hin, dass der Begriff des »Strukturwandels« allerdings als Blackbox fungiert. Im Kontext des Sektorenmodells werden Berufe in Sektoren zusammengefasst, deren Gemeinsamkeiten theoretisch und empirisch leicht aushebelbar sind. Ungeachtet der potenziellen Unterschiede in den verschiedenen Branchen wird dem gesamten Sektor ein Wandel attestiert. Für Graf und Priemel ist ein Wandel in den bekannten Sektoren (primär, sekundär, tertiär) jedoch nicht selbstverständlich, es ist ihrer Ansicht nach eher die Frage, »welche Strukturen sich wandeln und wie dieser Wandel jeweils strukturiert ist«.²⁵ Ihr Lösungsvorschlag, um Strukturen und deren Wandel zu untersuchen, liegt darin, nicht per se Sektoren, sondern einzelne Berufe, Tätigkeiten, Branchen und Unternehmen zu betrachten.²⁶

Die These von Graf und Priemel bestätigt sich auch bei der Auswertung der statistischen Daten ausländischer Arbeitskräfte in den jeweiligen Wirtschaftszweigen. Während in manchen Branchen ein starker Zuwachs an ausländischen Arbeitskräften verzeichnet wurde, blieben die Beschäftigungszahlen in anderen Branchen über den ganzen Betrachtungszeitraum hinweg gleichbleibend gering. Für die Betrachtung von Tertiarisierung und Arbeitsmigration bedeutet dies, zu untersuchen, welche Branchen der Dienstleistungen einen Wandel aufwiesen und ob in den einzelnen Branchen des Sektors eine Tertiarisierung der Migration oder eine Migrantisierung systemwichtiger Dienstleistungen vorlag.

Die Bundesanstalt für Arbeit definierte verschiedene Kategorien von Dienstleistungen, die jeweils in Unterkategorien strukturiert sind.²⁷ Bei

24 Bundesanstalt für Arbeit: Ausländerbeschäftigung, 1980 bis 1990, Sonderdruck aus: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit 10, 1991, S. 1467-1489, hier S. 1478.

25 Rüdiger Graf und Kim Christian Priemel: Zeitgeschichte in der Welt der Sozialwissenschaften. Legitimität und Originalität einer Disziplin, in: Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte 59, 2011, H. 4, S. 479-508, hier S. 506.

26 Ebd.

27 Statistisches Bundesamt (Hg.): Klassifizierung der Berufe. Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen, Stuttgart/Mainz 1975.

diesen Kategorien handelt es sich um: 1. Handel, 2. Verkehr und Nachrichten (unterkategorisiert in: Eisenbahn; Bundespost; Straßenverkehr; Schifffahrt, Spedition, Luftfahrt), 3. Kredit und Versicherung, 4. Dienstleistungen allgemein (unterkategorisiert in: Gaststätten und Beherbergung; Reinigung und Körperpflege; Wissenschaft, Kunst, Publizistik; Gesundheits- und Veterinärwesen; Rechts- und Wirtschaftsberatung; Sonstige) sowie 5. Gebietskörperschaften und Sozialversicherung. Die Bereiche Rechts- und Wirtschaftsberatung, Kredit- und Versicherungswesen sowie Gebietskörperschaften und Sozialversicherung wiesen über den gesamten Betrachtungszeitraum einen gleichbleibend niedrigen Anteil (sowohl prozentual als auch absolut) an migrantischen Beschäftigten auf. Auch in den Gebietskörperschaften und den Dienstleistungen, die unter dem Punkt »Sonstige« zusammengefasst wurden, stieg die Anzahl der beschäftigten Arbeitskräfte ohne deutsche Staatsbürgerschaft in den betrachteten Jahren kaum. Es liegt daher die Vermutung nahe, dass sich in diesen Bereichen der Dienstleistungsbranche kein nennenswerter Wandel in Bezug auf die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte vollzog.

Die über den gesamten Zeitraum höchste Quote fand sich im Bereich »Gaststätten und Beherbergung«, in dem zu jedem Zeitpunkt des Betrachtungszeitraums über 20 % der Beschäftigten Arbeitnehmer:innen aus dem Ausland waren. 1975 waren es 28 %, der Anteil sank jedoch bis 1978 auf knapp 24 %. Dieser Rückgang schien durch den Anwerbestopp bedingt. So wandte sich beispielsweise im Juli 1976 ein Vertreter des Hotelverbands HSMA an die Bürgermeister-Direktion München und erklärte die Stadt zur »Weltstadt ohne Service«. Die Betreuung der angereisten Gäste könne durch den »unsinnigen Anwerbestop« nicht gewährleistet werden, da es an Zimmermädchen, Küchen- und Bedienungspersonal fehle.²⁸ 1980 stieg die Quote wieder leicht an, insgesamt war ein signifikanter Zuwachs jedoch erst ab 1990 zu verzeichnen: Innerhalb von drei Jahren wuchs der Anteil ausländischer Arbeitskräfte im Hotelgewerbe von 23 auf 35 %, wo er schließlich in den späten 1990er-Jahren stagnierte.

Auch der Dienstleistungszweig »Reinigung und Körperpflege« stach durch einen hohen Anteil migrantischer Arbeitskräfte hervor. Im Gegensatz zum Hotel- und Gaststättengewerbe stieg die Quote von Beschäftigten aus dem Ausland ab 1977 kontinuierlich an und erreichte zum Ende des Betrachtungszeitraums den Höchstwert von etwas über 34 %. Nicole Mayer-Ahuja zeigte für das Reinigungsgewerbe zwischen 1973 und 1998 den Stellenabbau im öffentlichen Dienst bei gleichzeitigem Anstieg

28 Brief eines HSMA-Vertreters an die Bürgermeister-Direktion vom 19. Juli 1976, Stadtarchiv (StdA) München, Abgabelisten der Direktion 3/25, Akte Nr. 125.

von Beschäftigungszahlen privater Firmen auf. Ab den 1980er-Jahren, so Mayer-Ahuja, nahm auch die Inanspruchnahme von Haushaltstätigkeiten als Dienstleistung zu, wodurch das Auftragsvolumen privater Firmen stieg.²⁹ Gleichzeitig, so hob es auch Stefan Zeppenfeld in *Vom Gast zum Gastwirt?* hervor, fanden sich unter der deutschen Bevölkerung nicht mehr genügend Arbeitnehmer:innen, die schmutzbehaftete Berufe ausüben wollten. Die Kombination aus der Flexibilität und der leichten Zugänglichkeit dieses Berufsfeldes mit der schlechteren Bezahlung und problematischen Arbeitsbedingungen³⁰ führte dazu, dass sich auch im Landesarbeitsamtsbezirk Südbayern ein starker Anstieg des Beschäftigtenanteils von Migrant:innen im Reinigungsgewerbe vor allem ab 1987 abzeichnete.

Die dritthöchste Quote ausländischer Arbeitskräfte tat sich bei der Bundesbahn hervor. Die BA fasste den Transport betreffende Dienstleistungen unter dem Punkt »Verkehr und Nachrichten« zusammen. Mit eingeschlossen waren neben der Bahn auch die Bundespost, der Straßenverkehr sowie die Schifffahrt, Spedition und Luftfahrt. Die Bahn stach in dieser Kategorie nicht nur mit der höchsten, sondern auch mit der stabilsten Quote heraus: Von 1975 bis 1995 stieg der Anteil ausländischer Mitarbeitender von 10 auf 14 %, fiel jedoch 1996 auf knapp 13,7 % ab. In den Branchen Schifffahrt, Spedition und Luftfahrt arbeiteten 1975 knapp unter 10 % Beschäftigte mit Migrationshintergrund. Dieser Wert blieb bis 1992 stabil und stieg 1993 auf fast 12 % an, wo er bis zum Ende des Betrachtungszeitraumes auch verblieb. Ähnlich verlief es in der Straßenverkehrsbranche, in der die Quote von 1975 bis 1996 von 7,5 auf 11,4 % anstieg. Besonders auffällig war in diesem Cluster die Bundespost: Während 1975 unter 5 % der Angestellten migrantische Arbeitskräfte waren, waren es 1996 fast 13 %. Dabei stellte das Jahr 1986 mit 2,7 % ausländischer Arbeitskräfte einen Tiefpunkt dar, anschließend stieg die Quote stark an.

Bereits 1970 attestierte die BA dem Gesundheitswesen, speziell der Krankenpflege, und dem Handel einen großen Beschäftigungsgewinn durch ausländische Arbeitskräfte. Dieser Beschäftigungsgewinn wurde 1972/1973 in den Sonderpublikationen der BA erneut hervorgehoben.³¹ Die hier vorliegende Statistik bildet aufgrund des Untersuchungsraums München den übergeordneten Landesarbeitsamtsbezirk Südbayern ab. Hier zeigten die Bereiche Gesundheitswesen und Handel im Vergleich mit den anderen Wirtschaftszweigen entgegen der Prognosen der BA eher

29 Mayer-Ahuja: *Wieder dienen lernen?* (Anm. 14), S. 102–104, 112.

30 Zeppenfeld: *Vom Gast zum Gastwirt?* (Anm. 14), S. 148–160.

31 Bundesanstalt für Arbeit: *Ausländische Arbeitnehmer. Beschäftigung, Anwerbung, Vermittlung – Erfahrungsbericht 1972/73, Nürnberg 1974*, S. 16.

unterdurchschnittliches prozentuales Wachstum. Der Anteil ausländischer Mitarbeiter:innen im Gesundheits- und Veterinärwesen nahm im Betrachtungszeitraum nicht signifikant zu. Zu Beginn des Betrachtungszeitraums waren 10,3 % der Angestellten Migrant:innen. Bis 1987 sank die Quote auf 6,5 %, stieg aber bis 1996 wieder auf 10,3 % an. Die absoluten Beschäftigungszahlen von Migrant:innen im Gesundheitssektor stiegen hingegen kontinuierlich an. Im Zusammenhang mit der prozentualen Entwicklung bedeutete dies, dass trotz des Absinkens der Quote bis 1987 keine Arbeitsplätze abgebaut, sondern mit gleichem Wachstum Mitarbeiter:innen mit deutscher Staatsangehörigkeit eingestellt wurden. Im Handel schwankte die Quote von 1975 bis 1988 zwischen 5 und 6 %. Ab 1988 stieg die Quote von 6,3 auf 10 % im Jahr 1996. Jedoch arbeiteten ab 1976 in absoluten Zahlen die meisten Migrant:innen aus allen betrachteten Dienstleistungen im Handel. Dies zeigt, dass das Gesundheitswesen und der Handel durchaus wichtige und gefragte Arbeitsplätze für Migrant:innen darstellten, jedoch in diesen Branchen weiterhin auch auf als »deutsch« klassifiziertes Personal zurückgegriffen wurde. Branchen mit dynamisch wachsenden Quoten setzten hingegen öfter auf eine verstärkte Beschäftigung von Migrant:innen.

Auch verglichen mit der Bundesrepublik im Ganzen oder den migrationsstarken Bundesländern Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg wies Südbayern in den betrachteten Dienstleistungen eine relativ hohe Quote ausländischer Arbeitnehmer:innen auf. Die höheren Quoten lassen sich beispielsweise durch die Grenz Nähe Bayerns und die damit leichtere Erreichbarkeit aus den Herkunftsländern begründen, aber auch durch Tourismus und den damit gesteigerten Bedarf an Arbeitskräften in den Bereichen Handel, Gaststätten- und Reinigungsgewerbe. Auch der starke Wirtschaftsstandort München und der strukturelle Wandel von einem agrarisch geprägten zu einem industrialisierten Bundesland sowie ein sich rasch entwickelnder Dienstleistungssektor und ein damit erhöhtes Angebot von Arbeitsplätzen führten zu einer höheren Quote von Arbeitsmigrant:innen. Konkret war Südbayern dadurch in den Branchen Handel, Post, Schifffahrt/Spedition/Luftfahrt, Gaststätten- und Reinigungsgewerbe sowie Gesundheitswesen führend in der Beschäftigung von Arbeitsmigrant:innen. Lediglich in den Bereichen Eisenbahn und Straßenverkehr verbuchte Südbayern »nur« die dritt- bzw. zweithöchste Quote.³²

32 Vgl. Publikationen in Anm. 21.

Fallstudien

Die Statistiken sollen im Folgenden durch Fallstudien zu einer Branche mit starkem Zuwachs und einer ohne signifikanten Zuwachs von migrantischen Beschäftigten vertieft werden. Sie zeigen, warum sich diese unterschiedlich entwickelten und wer, wann und warum über die migrantischen Arbeitskräfte sprach.

Der migrantische Boom bei der Post

Die Post verzeichnete ein sehr deutliches prozentuales Wachstum an migrantischen Beschäftigten in der zweiten Hälfte der 1980er- und in den 1990er-Jahren. Bereits zu Beginn der 1980er-Jahre versuchte ein Gremium, diese Branche in München für Migrant:innen zu erschließen: der Münchener Ausländerbeirat.³³ Dieser Beirat wurde 1974 gegründet und setzte sich zu zwei Dritteln aus Migrant:innen, zu einem Drittel aus deutschen Vertreter:innen der Stadt und migrationspolitisch befassten Institutionen zusammen. Aufgabe des Beirates war es, den Stadtrat und die Verwaltung in Migrationsfragen zu beraten und eine Verbindung zwischen den Bevölkerungsgruppen zu erwirken. Dies geschah unter anderem durch Anträge, die der Beirat an die Stadt richtete.

In diesem Kontext versuchte der Beirat bereits 1980, die Post (und auch die Bahn) als Arbeitgeber für die in München lebenden Migrant:innen zu akquirieren. Im Dezember 1980 stellte der Beirat einen Antrag an die Stadt München, in dem er forderte, dass die Landeshauptstadt gegenüber der Bundespost und -bahn Fürsprache leisten solle, zu prüfen, in welchen Bereichen Migrant:innen eingestellt werden könnten, mehr »ausländische Jugendliche« auszubilden und über diese Ausbildungsmöglichkeiten hinreichend zu informieren. Diesen Antrag begründete der Beirat damit, dass es »erklärtes Ziel der Ausländerpolitik des Bundes [sei], die Integration der ausländischen Arbeitnehmer zu fördern. Die Bemühungen sollten auch durch die beiden großen Bundesbehörden unterstützt werden, indem sie verstärkt ausländische Jugendliche ausbilden und geeignete Ausländer in stärkerem Maße beschäftigen.«³⁴ Dabei sollte der Antrag vor

33 Das Gremium wurde 1974 unter dem Namen »Ausländerbeirat« gegründet. 2016 erfolgte eine Umbenennung in »Migrationsbeirat«. Da das Gremium jedoch im gesamten Betrachtungszeitraum »Ausländerbeirat« hieß, wird es im Folgenden auch als solcher oder nur als »Beirat« bezeichnet.

34 Antrag Nr. 36 des Ausländerbeirates, 11.12.1980, StdA München, DE-1992-AUSB, Nr. 231.

allein die Integration migrantischer Jugendlicher fördern. Obwohl der Beirat im Antrag zunächst generell von »ausländischen Arbeitnehmern« sprach, befassten sich die Forderungen vorrangig mit Jugendlichen. Die Bemühungen des Beirates waren in diesen Belangen offenbar generationell geprägt.

Die Landeshauptstadt gab diesem Antrag statt, sodass es im März 1981 zu einem Treffen zwischen der Post und dem Ausländerbeirat kam. Der Vertreter der Oberpostdirektion äußerte sich bei diesem Treffen folgendermaßen:

Von den Vertretern der Oberpostdirektion kam die klare Aussage, daß es keinen Unterschied zwischen deutschen und ausländischen Bewerbern gibt. Von den ausländischen Jugendlichen werden gute Sprachkenntnisse, Schulabschluß und auch guter Willen [sic] zur Berufsausbildung verlangt. Die Post hat zwei Berufsausbildungseinrichtungen mit ca. 30 Teilnehmern in den Bereichen Kfz.-Mechaniker und Elektriker. Die Schwierigkeit besteht darin, daß die ausländischen Jugendlichen nach der Ausbildung keine Chance haben, in das Beamtenverhältnis übernommen zu werden. Besonders die Jugendlichen, die sich als Fernmeldetechniker, Briefträger, Schalterdienst ausbilden lassen, haben hier keine Chancen. Aber trotzdem ist die Bundespost bereit, wenn sich ausländische Jugendliche melden, genaue Informationen über die Beschäftigung bei der Post zugeben [sic].³⁵

Das Beamtentum war zu diesem Zeitpunkt Beschäftigten mit deutscher Staatsangehörigkeit vorbehalten. Die Einstellung migrantischer Mitarbeitender scheiterte daher zunächst am Beamtenverhältnis. Dies spiegelt sich auch in der Statistik wider: Die Quote blieb bei der Bundespost niedrig. Erst mit der Privatisierung der Post stieg auch die Quote der migrantischen Angestellten. Die Qualifikationshürde »Beamtentum« wurde mit der Umwandlung der Bundespost in ein privates Unternehmen abgebaut. Bei der Post führte die Privatisierung darüber hinaus zur Prekarisierung der Arbeit: Vollzeitstellen wurden reduziert, im Laufe der Zeit mehr auf »Minijobs« und ähnliche Beschäftigungsmodelle gesetzt. Gleichzeitig schlossen Filialen bei erhöhtem Brief- und Paketaufkommen, die Einzugsgebiete und damit das Arbeitsaufkommen vergrößerten und die

35 Gespräch zwischen einem Vertreter der Oberpostdirektion München und Vertretern des Ausländerbeirates, 10.03.1981; Brief der Bundesbahn an die Landeshauptstadt München, 09.01.1981, StdA München, DE-1992-AUSB, Nr. 231.

Arbeitsbedingungen verschlechterten sich.³⁶ Daraus ergab sich ein deutlicher Anstieg migrantischer Arbeitskräfte. An dieser Stelle bestätigt die Statistik die These des Promotionskollegs, dass migrantische Arbeitskräfte stärker von Prekarisierungen betroffen waren.

Obwohl der Vertreter der Postdirektion München die Bereitschaft signalisierte, Interessierten »genaue Informationen über die Beschäftigung bei der Post zugeben [sic]«, ist fraglich, ob dieses Angebot der Intention des Antrags des Beirats genügte. Weder beantwortete der Vertreter der Oberpostdirektion die Frage, innerhalb welcher Bereiche die Jugendlichen ausgebildet werden könnten, noch stellte er in Aussicht, künftig mehr Initiative zur Beschäftigung ausländischer Jugendlicher zu ergreifen. Auch der Forderung nach Informationen über die Ausbildungsmöglichkeiten kam der Vertreter nur eingeschränkt nach: Statt passender Ausschreibungen oder Informationsbroschüren sicherte er lediglich Informationen auf Nachfrage zu. Die Hemmschwelle für jugendliche Migrant:innen konnte so nicht abgebaut werden. Das Angebot der Oberpostdirektion blieb ein Lippenbekenntnis, statt zu einer tatsächlichen Erleichterung für die Jugendlichen zu werden, die häufig schlichtweg nicht um die Möglichkeit und die Optionen zur Ausbildung bei der Post wussten und darüber hinaus auch an fehlenden Kenntnissen oder an mangelnder Informationsbereitschaft bei der Nachfrage gegenüber einzelnen Mitarbeiter:innen scheiterten. Insgesamt zeigt dieser Ausschnitt, dass seitens der Bundespost als Arbeitgeber in München eine relativ geringe Bereitschaft bestand, Migrant:innen proaktiv in die Arbeitswelt zu integrieren. Aufmerksamkeit bekam das Thema durch die Bemühungen des Ausländerbeirates. Dass die Beteiligung von Migrant:innen mit der Privatisierung stark anwuchs, spricht für eine Migrantisierung systemwichtiger Dienstleistungen im Niedriglohnsektor. Dies schien sich auch über den Betrachtungszeitraum hinaus weiterhin so zu entwickeln. Philipp Staab bezeichnet die Post in seinem Beitrag »Rechte einer vergehenden Zeit: Von der Post zum Paketzusteller« als »eine Art Residualarbeitsmarkt der Dienstleistungsgesellschaft, der, hochgradig konjunkturabhängig, diejenigen aufnimmt, die an anderer Stelle nicht mehr können oder wollen«.³⁷

36 Tim Engartner: Staat im Ausverkauf. Privatisierung in Deutschland, Frankfurt a. M. 2016, S. 161; Philipp Staab: Rechte einer vergehenden Zeit: Von der Post zum Paketzusteller, in: Verkannte Leistungsträger:innen. Berichte aus der Klassengesellschaft, hg. von Nicole Mayer-Ahuja und Oliver Nachtwey, Berlin 2021, S. 421-442, hier S. 423-427.

37 Ebd., S. 423.

Beschäftigung von Migrant:innen bei der Stadt München

Als zweite Branche wird die Stadt als Arbeitgeber thematisiert, also die Arbeit in der Stadtverwaltung, die unter anderem Leistungen zur Daseinsfürsorge für die Bürger:innen gewährleistet. Statistisch erfasst wurden diese Tätigkeiten in der Kategorie »Gebietskörperschaften«: ein Konglomerat aus allgemeiner öffentlicher Verwaltung, Verteidigung und öffentlicher Sicherheit, Vertretungen fremder Länder sowie inter- und supranationaler Organisationen.³⁸ Diese Branche verzeichnete in Südbayern für den gesamten Betrachtungszeitraum eine unterdurchschnittliche Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte von nur 2 bis 3 %.

Migrant:innen als Angestellte in der allgemeinen Stadtverwaltung beschäftigte die Stadt München über den Betrachtungszeitraum hinweg durchgängig. Im Oktober 1973 waren dort rund 3800 Mitarbeiter:innen mit Migrationshintergrund angestellt, davon ca. 3180 Arbeiter. Ein Großteil kam aus der Türkei (1885 der Angestellten) und Jugoslawien (672 der Angestellten). Das Personalreferat der Stadt identifizierte zu diesem Zeitpunkt als eins der größten Probleme bei der Beschäftigung dieser Gruppe die Belastungen der sozialen Infrastruktur (Kindergärten, Schulen, Wohnraum), die infolge des Zuzugs und des Nachzugs der Familien entstanden. So äußerte sich beispielsweise ein Vertreter des Personalreferats über den Beschluss einer Beratungsstelle für ausländische Dienstkräfte der Stadt folgendermaßen:

Trotz aller Anstrengungen sind vielerorts fühlbare Engpässe entstanden, besonders in Verdichtungsgebieten wo mitunter sozial untragbare Verhältnisse anzutreffen sind. Ich bin daher der Auffassung, daß es dringend geboten ist, das auch in Zukunft unvermindert große Interesse an der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer mit den Notwendigkeiten einer angemessenen Eingliederung in Einklang zu bringen. Wir können es uns nicht erlauben, daß diese Bevölkerungsgruppe zunehmend zu einer Randgruppe unserer Gesellschaft wird. Die sozialen und gesellschaftlichen Erfordernisse dürfen nicht länger hinter egoistischen Überlegungen zurückstehen. [...] so bin ich der Meinung, daß auch die Stadt als Arbeitgeber, das in ihren Kräften stehende [sic] tun

38 Leider ist die Unterkategorie »Stadtverwaltung« statistisch nicht isoliert erfassbar, sondern nur im Komplex der Gebietskörperschaften. Im Kontext der Stadtverwaltung kann für sich genommen nur mit den von der Stadt selbst angegebenen Zahlen gearbeitet werden.

muß, für die bei ihr beschäftigten Ausländer durch direkte Fühlungnahme ein Optimum an Betreuung zu erreichen.³⁹

Er schlug weiterhin vor, die Situation für Kolleg:innen aus dem Ausland durch eine Reihe von Maßnahmen zu verbessern. Dazu nannte der Vertreter des Personalreferates folgende Maßnahmen: Beratergruppen in den jeweiligen Dienststellen;⁴⁰ die Bildung eines Koordinierungskreises im Personalreferat; die Fühlungnahme mit zu beteiligenden Referaten (z. B. Schul- und Sozialreferat); Informationsbroschüren in verschiedenen Sprachen und die Verteilung wichtiger Rundschreiben in verschiedenen Sprachen; die Überwachung von Gemeinschaftsunterkünften bei städtischen Dienststellen; das Mitwirken eines Vertreters des Personalreferates an den Beratungen des Koordinierungskreises beim Stadtentwicklungsreferat sowie die personelle Ausstattung der Beratungsstelle mit Dolmetschern und Sachbearbeitern.

Fünf Jahre später, 1978, befragte das Personalreferat die jeweiligen Dienststellen nach eingeführten Maßnahmen zugunsten ihrer ausländischen Kolleg:innen. Dabei unterschieden sich diese zum Teil stark. Während die Verkehrsbetriebe beispielsweise keine Maßnahmen nachweisen konnten, stellten die städtischen Gas- und Wasserwerke neben der Hilfe bei Arbeitserlaubnissen und einer Beratungsstelle sogar Werkswohnungen zur Verfügung. Die Stadtwerke Elektrizität boten ihren ausländischen Angestellten die umfangreichste Unterstützung, indem sie darüber hinaus großzügige Regelungen für (Heimat-)Urlaub und sprachliche Fortbildungen sowie die Wahl eines Vertrauensmanns möglich machten.⁴¹

In der Statistik spiegeln sich diese Bemühungen nicht in einer höheren Beschäftigungsquote wider. Der Ausländerbeirat sah 1979 mehr Potenzial für die Beschäftigung migrantischer Arbeitskräfte bei der Stadt München und bemühte sich daher, Jugendliche in Ausbildungsverhältnisse bei städtischen Dienstleistungsbetrieben zu bringen. In einem Antrag bat der Beirat das Personalreferat um die Information, wie viele Jugendliche in welchen Bereichen ausgebildet wurden und was das Personalreferat zur Steigerung der Zahlen plane. Für die Jahre 1980/1981 erhielt der Ausländerbeirat folgende Antwort:

39 Personalreferat zum Beschluss des Personalausschusses vom 09.10.1973, Betr.: Betreuung ausländischer Dienstkräfte, StdA München, DE-1992-AUSB, Nr. 229.

40 Es handelte sich dabei beispielsweise um die Dienststellen Stadtwerke, Städtischer Nahverkehr, Stadtreinigung, Gebäudereinigung etc.

41 Ebd.

Es muß jedoch festgestellt werden, daß für die Ausbildung in den genannten Ausbildungsberufen heute so hohe Anforderungen an theoretisches Lernen und abstraktes Begriffsvermögen gestellt werden, daß noch vorhandene Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache häufig eine kaum zu überwindende Barriere darstellen.

Jugendliche Ausländer, die nicht über die erforderlichen guten Kenntnisse der Deutschen [sic] Sprache verfügen, dessen ungeachtet trotzdem zur Ausbildung zuzulassen, ist auch im Interesse der jugendlichen Ausländer nicht zweckmäßig, da sie zwangsläufig innerhalb kurzer Zeit die Ausbildung wieder abbrechen müssen. Bei Zulassung und Zusammenfassung in reinen Ausländergruppen wäre wiederum ein »Ghetto-Effekt« unvermeidbar. Gerade dies gilt es aber zu verhindern, wenn jugendliche Ausländer in die Arbeitswelt und in die Gesellschaft voll eingegliedert werden sollen.⁴²

Anhand dieser Antwort zeigt sich eine Verschiebung im Vergleich zu den diagnostizierten Problemen von 1975: Mangelhafte Kenntnisse der deutschen Sprache waren nun das Hauptproblem bei der Beschäftigung. Die Furcht vor einem »Ghetto-Effekt« bei fehlender Integration migrantischer Jugendlicher in die städtische Arbeitswelt legt den Schluss nahe, dass die fünf Jahre zuvor thematisierten Maßnahmen, die die Arbeitsmigrant:innen davor bewahren sollten, zu einer »Randgruppe unserer Gesellschaft« zu werden, scheinbar nicht hinreichend umgesetzt werden konnten. Gleichzeitig schlug das Referat im Gegensatz zu seiner Äußerung von 1975 keine Lösungsmöglichkeiten vor, sondern rechtfertigte lediglich die niedrigen Beschäftigungszahlen. Weiterhin führte das Referat aus, dass mit 20 Bewerbungen von migrantischen Jugendlichen bei insgesamt 1000 Bewerbungen »gemessen an der Gesamtzahl der Bewerbungen [...] die Bewerbungen jugendlicher Ausländer verhältnismäßig gering« waren.⁴³

Im Juli 1995 stellte der Ausländerbeirat eine weitere Anfrage bezüglich der Beteiligung migrantischer Arbeitskräfte in der Stadtverwaltung an das Personalreferat. In diesem Antrag forderte der Beirat ein Konzept für eine »zukunftsorientierte betriebliche Gleichstellungspolitik«, mittels dessen gezielte Fördermöglichkeiten für migrantische Mitarbeiter:innen angeboten werden sollten.⁴⁴ Insgesamt formulierte der Beirat zehn Punkte,

42 Antwort des Personalreferats auf Antrag Nr. 7 des AUSB, 13.12.1979, StdA München, DE-1992-AUSB, Nr. 231.

43 Ebd.

44 Vollversammlung des Ausländerbeirats, Beschluss Nr. 125: Einstellung und Beschäftigung von deutschen und ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der Stadtverwaltung, 10.07.1995, StdA München, DE-1992-AUSB, Nr. 17.

die die Stadtverwaltung für migrantische Kolleg:innen verbessern könnte. Die Punkte reichten von verstärkter Einstellung über Dolmetscher:innen in Abteilungen mit hohem (migrantischen) Parteienverkehr bis hin zu Fortbildungsoptionen. Der Vertreter des Personalreferats erklärte sich zwar grundsätzlich dazu bereit, die Beschäftigungszahlen von Migrant:innen zu steigern, verwies jedoch bei den einzelnen Punkten entweder auf das Leistungsprinzip, welches sonst verletzt würde, oder bereits bestehende – aber vom Beirat angesichts der Beschäftigtenzahlen als nicht ausreichend empfundene – Maßnahmen.

In den 1990er-Jahren erhielt der Beirat in seinen Bestrebungen Unterstützung von der Stadtratsfraktion der Grünen, die in mehreren Anträgen stärkere Förderungen für und in Stellenausschreibungen eine direktere Ansprache von Migrant:innen forderte.⁴⁵ Die direktere Ansprache forderte die Stadtratsfraktion der Grünen in einem Antrag von 1995: »Bei Stellenausschreibungen der LH München [...] ist ausdrücklich in den Text aufzunehmen, daß Bewerbungen von AusländerInnen erwünscht sind.« Damit erhoffte sich die Partei ein Zeichen gegen Diskriminierung und Ausländerfeindlichkeit. Der Vertreter des Personalreferats verwies in seiner Antwort auf den Antrag auf einen prozentualen Anteil migrantischer Mitarbeiter:innen von 12,8 % (unter Beamt:innen: 0,02 %, Angestellten: 7,5 %, Arbeiter:innen: 31,9 %), machte jedoch eine Unterrepräsentation migrantischer Dienstkräfte in höheren Tätigkeiten aus. Dabei merkte er an, dass dies kein Ausdruck von Ausländerfeindlichkeit sei, sondern von einem mangelnden Bildungsniveau der Migrant:innen. Er schlug daher vor, den Antrag der Grünen abzulehnen und lediglich ausgewählte Ausschreibungen an den Beirat und die »Ausländerbeauftragte« weiterzuleiten, die diese wiederum an die »ausländische Bevölkerung« weitertragen könnten.⁴⁶

Diese Haltung zur Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte bei der Stadt München zieht sich durch den gesamten Betrachtungszeitraum: Trotz der grundlegenden Bereitschaft, migrantisches Personal einzustellen, und eines gewissen Problembewusstseins des Personalreferats, das sicherlich durch die Anträge und Anfragen des Ausländerbeirates signifikant

45 Stadtratsfraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN, Antrag Nr. 1991: Städtische Stellenausschreibungen auch für Ausländerinnen/Ausländer, StdA München, DE-1992-AUSB, Nr. 17, und Stadtratsfraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN, Antrag Nr. 1272: Angebote zur Förderung der Qualifikation ausländischer MitarbeiterInnen, StdA München, DE-1992-AUSB, Nr. 56.

46 Stadtratsfraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN, Antrag Nr. 1991: Städtische Stellenausschreibungen auch für Ausländerinnen/Ausländer, Antwortschreiben des Personalreferats v. 20.09.1995, StdA München, DE-1992-AUSB, Nr. 17.

geprägt wurde, ist über den Betrachtungszeitraum hinweg keine steigende Beschäftigung von Migrant:innen in den Dienstleistungen der Stadtverwaltung auszumachen. Fremdenfeindlichkeit wiesen Akteure der Stadtverwaltung stets von sich. Die Einstellung scheiterte ihnen zufolge vor allem an fehlenden Sprachkompetenzen und fehlenden Strukturen, um Mehrsprachigkeit anerkennen zu können, aber auch an einem niedrigeren Bildungsniveau und dem Nicht-Anerkennen ausländischer Bildungsabschlüsse. Gleichzeitig blieb während des Betrachtungszeitraums beispielsweise auch das Angebot zur Weiterqualifikation der 43 % migrantischen Mitarbeitenden, die die Stadt als un-/angelernte Arbeitende beschäftigte, gering. Auf Anträge des Beirats, der dies zu ändern versuchte, reagierte die Stadt lediglich geringfügig. Während das Personalreferat diese Mängel bereits 1975 zu formulieren begann, waren die Jugendlichen fünf Jahre später noch zu schlecht qualifiziert, um in der Stadtverwaltung beschäftigt zu werden. Auch 24 Jahre später gelang es nicht, das »interkulturelle Potential«⁴⁷ dieser Bevölkerungsgruppe angemessen für die Belange der Stadt und ihrer migrantischen Bürger:innen zu nutzen.

Fazit

Migrantische Erwerbsbiografien reichten von unterbezahlten, ungesetzlich prekären Arbeitsverhältnissen über Anstellungsverhältnisse im öffentlichen Dienst bis hin zu erfolgreicher Selbstständigkeit. Die Entwicklungen der Arbeitswelt, die sich beispielweise in der gesteigerten Nachfrage nach einfachen Tätigkeiten im Niedriglohnsektor zeigten, führten zu sozialen Ambivalenzen, welche sich auch in den statistischen Erhebungen und in den Fallstudien des Beitrags abbildeten. Die statistische Analyse der Daten der Bundesanstalt für Arbeit zeigte, dass der Dienstleistungssektor in seiner Gesamtheit für Migrant:innen durchlässiger wurde, also die Anzahl beschäftigter Migrant:innen deutlich zunahm. Die Zahl der Migrant:innen in industriellen Berufen sank im Betrachtungszeitraum langsam, während sie im Dienstleistungsbereich stark anstieg. Spätestens 1984 arbeiteten mehr migrierte Menschen in dienstleistenden Tätigkeiten als in industriellen. Das Klischeebild des »Gastarbeiters« als Industriearbeiter war ab diesem Zeitpunkt nicht mehr haltbar. Die Verteilung auf

47 Ausländerbeirat der Landeshauptstadt München, Ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Stadtverwaltung. Ein Arbeitsgespräch mit Vertreterinnen und Vertretern der Aus- und Fortbildungsabteilung der Stadt München, 20.07.1999, StdA München, DE-1992-AUSB, Nr. 57.

die Wirtschaftszweige in Südbayern zeigt, dass manche Branchen eine signifikant höhere Durchlässigkeit für Migrant:innen zuließen als andere, der Dienstleistungssektor also eine ambivalente Branche darstellte: Die Quote migrantischer Mitarbeiter:innen bewegte sich in einfacheren Tätigkeiten im Niedriglohnsektor aufgrund niedrigerer Qualifikationshürden, schlechterer Arbeitsbedingungen und geringerer Bezahlung über den gesamten Betrachtungszeitraum hinweg in einem relativ hohen Bereich. Gleichzeitig blieb die Quote in Bereichen mit höheren Ansprüchen an Qualifikation und Bezahlung sowie besseren Arbeitsbedingungen, wie dem Kredit- und Finanzwesen oder auch den Gebietskörperschaften und der Sozialversicherung, über den ganzen Betrachtungszeitraum hinweg unterdurchschnittlich gering.

Die Fallstudien analysierten mit der Post eine Branche, in der die Beschäftigung von Arbeitsmigrant:innen stark und schnell zunahm, und mit den Gebietskörperschaften bzw. der öffentlichen Verwaltung eine Branche, in der sich die Quote über den gesamten Betrachtungszeitraum kaum entwickelte. Beim Vergleich dieser beiden Branchen stach zunächst das unterschiedliche Problemempfinden der verantwortlichen Akteure ins Auge. Während ein Vertreter der Oberpostdirektion gegenüber dem Ausländerbeirat wenig Initiative zur Eingliederung migrantischer Jugendlicher zeigte, formulierte ein Vertreter des Münchener Personalreferats bereits 1973 die Zielvorstellung, »ausländische Arbeitnehmer« bei der Stadtverwaltung besser zu integrieren. Auch über den Betrachtungszeitraum hinweg zeigte sich bei der Stadtverwaltung, im Gegensatz zur Post, durchaus ein Problembewusstsein bei der Beschäftigung von Migrant:innen. Probleme wie das Entstehen migrantischer Randgruppen, unzureichende Sprachkenntnisse oder fehlende Bewerbungen erkannte und formulierte das Personalreferat zu verschiedenen Gelegenheiten. Dennoch stiegen die Beschäftigungszahlen bei der Stadt kaum an, während sie sich bei der Post verdreifachten.

Bei der Post lag dies zum einen an einer höheren wirtschaftlichen Nachfrage nach der »postindustriellen Reservearmee« durch die Prekarisierung der Arbeits- und Lohnverhältnisse. Zum anderen wurde eine entscheidende Qualifikationshürde, nämlich die für das Beamtentum notwendige deutsche Staatsbürgerschaft, durch die Privatisierung abgebaut. Somit stiegen die Beschäftigungszahlen von Migrant:innen bei der Post nicht, wie vom Ausländerbeirat gefordert, durch betriebsinterne, integrative Initiativen, sondern durch wirtschaftliche Notwendigkeit infolge des Wandels von Beschäftigungsverhältnissen durch die Privatisierung. Bei der Stadtverwaltung hingegen wurden Hindernisse bei der Beschäftigung migrantischer Bürger:innen zwar benannt, jedoch fehlte die

Bereitschaft zur Umsetzung der vom Ausländerbeirat und Teilen des Stadtrats geforderten Maßnahmen. Darüber hinaus lag eine andere wirtschaftliche Notwendigkeit vor als bei der Post. Während die Arbeit dort mehr wurde, diskutierte die Stadt München beispielsweise in den 1960er- und 1970er-Jahren Einsparungen im öffentlichen Dienst, die auch das Personal betreffen sollten. Die generelle Tertiarisierung von Migration in Berufen der Stadtverwaltung, vor allem auch in solchen mit beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten, ging somit schwerfällig vonstatten. Jobs, die knapper und in ihrer Ausübung anspruchsvoller wurden, wurden damit nicht zugänglicher für Migrant:innen. Jene Jobs wie bei der Post, die durch den Abbau von Qualifikationshürden wie dem Beamtentum und der dafür erforderlichen Staatsbürgerschaft zugänglicher wurden oder in denen sich Arbeitsplatzsicherheit und soziales Ansehen der Arbeitskräfte verringerten, wurden von den »Reserven« am Arbeitsmarkt aufgefüllt, sodass sich die Migrantisierung systemrelevanter Dienstleistungen schnell entwickelte, sofern die äußeren Faktoren dieser Entwicklung förderlich waren, wie dies etwa bei der Bundespost der Fall war.

»Die hassen uns, wir hassen die«

Arbeitspraktiken und Selbstbild von Verkäuferinnen am Kassensarbeitsplatz im Einzelhandel von den 1950er-Jahren bis in die Gegenwart

MANUELA RIENKS

Einführung: Eine Rapperin will den Absprung schaffen

In der ersten Staffel der Mockumentary »Die Discounter« gibt es eine Szene, die prototypisch das stark differierende Selbst- und Fremdbild von Verkäuferinnen am Kassensarbeitsplatz zeigt. Die Kassiererin Flora hört, wie ihr Kunde, der Partner ihrer Kollegin und Freundin Lia, sich wegen der auf das Förderband gelegten Tampons eckelt. Aus feministischem Antrieb heraus will sie ihm eine Lektion erteilen. Während sie ihn in ein Gespräch verwickelt, holt sie ihren eigenen benutzten Tampon hervor und drückt ihm diesen statt des Wechselgeldes in die ausgestreckte Hand. Lias Partner reagiert angewidert und erklärt sie für verrückt.¹ Für Floras Selbstbild bedeutet das: Sie lässt sich nichts gefallen, will stark sein, auch wenn ihr Job ihr gesellschaftlich eine niedrige, in den meisten Fällen untergeordnete Position zuweist – was ihr durchaus bewusst ist. Ihren Kolleginnen und Kollegen gegenüber reagiert sie empathisch und zeigt sich solidarisch – gemeinsam gegen die Kundschaft, aber auch gegen ihren (unfähigen) Vorgesetzten. Floras großes Ziel ist es, Rapperin zu werden.² Und im weiteren Verlauf der Serie wird klar, dass für viele Beschäftigte die Arbeit in der Discounter-Filiale nur eine Zwischenstation sein soll.

In weiteren Einstellungen der Serie sehen die Zuschauenden, wie bei Flora nach dem Kassivorgang, der noch mit einem geschäftsmäßig

1 Mockumentary-Fernsehserie »Die Discounter« (Deutschland 2021-2024), Produktion: Pyjama Pictures (Christian Ulmen und Carsten Kelber), Regie: Bruno Alexander, Emil Belton und Oskar Belton, Besetzung: Marc Hosemann, Bruno Alexander, Ludger Bökelmann, Klara Lange, Merlin Sandmeyer, Marie Bloching, David Ali Rashed, Nura Habib Omer, Wolfgang Michael und Doris Kunstmann, hier Staffel 1, Episode 4, 00:10:35-00:11:24.

2 Ebd., Staffel 1, Episode 2, 00:05:26-00:06:02; Staffel 1, Episode 5, 00:03:50-00:04:54, 00:07:23-00:08:10, 00:09:44-00:11:02, 00:13:17-00:14:17.

freundlichen Lächeln vonstattengeht, die Gesichtszüge entgleisen und sich ihre Erschöpfung und Unlust in ihrer Mimik widerspiegeln.³ Auch dies ist – auf einer Metaebene – ein klassisches Stereotyp über Einzelhandelsbeschäftigte. In gewisser Weise erwarten Kundinnen und Kunden die Zweigesichtigkeit des Personals. Ohne dieses Stereotyp würden Sarkasmus und Komik der fiktiven Serie an vielen Stellen nicht funktionieren. Ganz am Anfang kommt es zu einer Szene, bei der Flora beim Rückgeben des Wechselgeldes ein Geldstück einbehält – als Trinkgeld, wie sie sagt. Ihr weiterer Kommentar dazu: »Die hassen uns, wir hassen die.«⁴ Hiermit scheint die Front geklärt, die sich zwischen Kassentisch des Personals und Kassengang der Kundschaft aufspannt. Natürlich ist dies eine überspitzte Fiktion. Dennoch verbergen sich dahinter historisch gewachsene Praktiken und Wahrnehmungen, denen dieser Beitrag nachgeht.

Die zeithistorische Forschung hat sich dem Thema weiblicher Arbeit lange verweigert, geschweige denn einen Blick auf weibliche Dienstleistungsberufe geworfen. Diese Felder waren vor allem von den empirisch arbeitenden Sozialwissenschaften⁵ und der Geschlechtersozio-logie⁶ besetzt. Mittlerweile sind – vor allem im anglo-amerikanischen Kontext – zunehmend dezidiert historische Arbeiten zum Verhältnis von Arbeit und Geschlecht erschienen⁷ und neuere Einführungen zur Frauen- und Geschlechtergeschichte versuchen, diese Perspektive in ihre Abhandlungen zu integrieren.⁸ Auch der Zusammenhang zwischen Staats-

3 Z.B.: ebd., Staffel 1, Episode 5, 00:09:32–00:09:43.

4 Ebd., Staffel 1, Episode 1, 00:02:09–00:03:20.

5 Etwa Ellen Hilf u. a.: Berufsfachlichkeit im Einzelhandel – eine umkämpfte Ressource, in: *Arbeits- und Industriesoziologische Studien* 11, 2018, H. 1, S. 60–75 oder Heike Jacobsen: *Umbruch des Einzelhandels in Ostdeutschland*. Westdeutsche Unternehmen als Akteure im Transformationsprozeß, Frankfurt a. M. 1999.

6 Elisabeth Beck-Gernsheim: *Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt*. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen, Frankfurt a. M./New York 1976; Regine Gilde-meister: *Doing Gender*. Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung, in: *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie*, hg. von Ruth Becker und Beate Kortendiek, Wiesbaden 2010, S. 137–145, oder Angelika Wetterer: *Konstruktion von Geschlecht: Reproduktionsweisen der Zweigeschlechtlichkeit*, in: ebd., S. 126–136.

7 Bärbel Maul: *Akademikerinnen in der Nachkriegszeit*. Ein Vergleich zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der DDR, Frankfurt a. M. 2002, oder Eileen Boris: *Caring for America: Home Health Workers in the Shadow of the Welfare State*, New York 2012; Alice Kessler-Harris: *Women Have Always Worked. A Concise History*, 2. Aufl., Urbana 2018.

8 Gunilla Budde: *So fern, so nah*. Die beiden deutschen Gesellschaften (1949–1989), Stuttgart 2023; Christopher Neumaier: *Hausfrau, Berufstätige, Mutter? Frauen im geteilten Deutschland*, Berlin 2022.

form, Geschlecht und Arbeit gerät verstärkt in den Blick.⁹ So behielten Verkäuferinnen in der DDR eine größere Gestaltungs- und Handlungsmacht als ihre Berufskolleginnen in der Bundesrepublik, da sie den Zugang zu rationierter Ware kontrollierten.¹⁰

Die Untersuchungen zu den Themen Kassenarbeitsplatz, Arbeitspraktiken sowie Selbstbilder von Verkäuferinnen im Einzelhandel sind im Rahmen meiner Dissertation entstanden. Die mittlerweile erschienene Monografie trägt den Titel: »Ausverkauft. Arbeitswelten von Verkäuferinnen im Einzelhandel.«¹¹ Sie fügt sich in aktuelle Forschungen zur Arbeits- und Geschlechtergeschichte ein, geht aber noch einen Schritt weiter und untersucht empirisch fundiert die konkreten (Mikro-) Mechanismen und Praktiken in der Arbeitswelt, die dazu führen, dass trotz formalrechtlicher Gleichstellung in Bundesrepublik und DDR seit 1949 Frauen noch bis in die 1990er-Jahre (und noch immer) im Arbeits- und Familienleben marginalisiert und stigmatisiert sind. Während das Buch eine sehr breite Darstellung unternimmt, greift dieser Aufsatz spezielle Untersuchungsgegenstände heraus. Insbesondere untersucht er die Entwicklung der Kassensysteme im zeitlichen Verlauf und damit den Wandel der Arbeitspraktiken an den Kassen, die Versuche zeitlicher Rationalisierung am Kassenarbeitsplatz sowie das Selbstbild von Verkäuferinnen.

Arbeitswelten von Verkäuferinnen im Einzelhandel in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts

Hinter dem Begriff der »Arbeitswelt« stecken unterschiedliche Aspekte und Phänomene, die in der Studie zu Verkäuferinnen von den 1950er-Jahren bis in die 1990er-Jahre thematisiert und deren fortlaufender und vernetzter Wandel analysiert wurde.¹² Der – zumindest für die Kundenschaft – merklichste Wandel liegt in den räumlichen Veränderungen

9 Als Beispiele: Kirsten Heinsohn: Gruppenbild ohne Dame. Demokratie in der frühen Bundesrepublik, in: Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte 69, 2021, H. 4, S. 679–687, und Henrike Voigtländer: Sexismus im Betrieb. Geschlecht und Herrschaft in der DDR-Industrie, Berlin 2023.

10 Clemens Villingner: Von Erwartungen und Erfahrungen. Konsum und der Systemwechsel von 1989/90, in: INDES. Zeitschrift für Politik und Gesellschaft 8, 2019, H. 1, S. 46–54, hier S. 50.

11 Manuela Rienks: Ausverkauft. Arbeitswelten von Verkäuferinnen in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin/Boston 2024.

12 Dazu und für den gesamten Abschnitt siehe ebd., v. a. die Einleitung und Zwischenfazit.

des Einzelhandels. Ein Fokus auf die *Arbeitsräume* erlaubt es, die Auswirkungen der Selbstbedienung auf Arbeitsweisen aufzuzeigen sowie branchenspezifische Gemeinsamkeiten und Unterschiede herauszuarbeiten. Der Fokus auf den *Kassenarbeitsplatz* ergänzt das Bild, denn er war besonders von Computerisierung betroffen. Er prägte das Bild weiblicher Arbeit maßgeblich und bot hinsichtlich der körperlichen und psychischen Belastungen Anlass zur Kritik. Die Untersuchung der *Arbeitszeit(en)* in der Studie kann ergänzen und differenzieren. Sie umfasst dabei tarifliche, unternehmerische sowie individuelle Arbeitszeitregelungen, das Spannungsverhältnis zwischen zeitlicher Rationalisierung und Strukturiertheit des Arbeitstages einerseits und der Notwendigkeit des flexiblen Arbeitshandelns im Verkauf andererseits, das Phänomen der Teilzeitarbeit sowie die Debatten um Ladenöffnungszeiten und Ladenschlusspraktiken. Um jedoch die Position der Verkäuferin im Gefüge ihrer Arbeitswelt zu verstehen, ist es unerlässlich, sich zunächst mit der jeweils vorherrschenden *Sozialfigur der Verkäuferin* auseinanderzusetzen. Selbstbeschreibungen, der Diskurs verschiedener Akteure (etwa die zeitgenössische sozialwissenschaftliche Forschung, Gewerkschaften, Unternehmen) sowie das offensichtlichste Element sozialer Ungleichheit – das Gehalt – konstituier(t)en diese Figur. Und schließlich waren die *sozialen Strukturen der Arbeit* im Verkauf sowie der Zusammenhang zwischen Arbeitswelt und Sozialleben der Verkäuferinnen von enormer Bedeutung. Eine Rolle spielten dabei die verschiedenen Ausbildungswege, der Ort der Arbeit im Lebenslauf der Frauen, die kollegialen Beziehungen, der Einfluss der Betriebsräte sowie spezifisch männliche Tätigkeiten, Positionen und Lebensläufe im Einzelhandel.

In vielen der untersuchten Bereiche – Einführung der Selbstbedienung, Scannerkassen etc. – übernahm der Lebensmitteleinzelhandel eine Vorreiterrolle. Um ein differenzierteres Gesamtbild zu erhalten, wurde aber auch der Textileinzelhandel miteinbezogen. Hier existierten traditionelle Arbeitsformen oft länger fort – abhängig auch vom Status der verkauften Ware. Zu den von mir erforschten Unternehmen zählen die ehemaligen Lebensmittelfilialunternehmen Gaissmaier mit Zentralen in Ulm und Stuttgart sowie Latscha mit Zentrale in Frankfurt am Main und Filialen im Rhein-Main-Gebiet. Beide Unternehmen existierten bis Mitte der 1980er-Jahre, bis sie von größeren Firmen übernommen wurden. Im Bereich des Textileinzelhandels konnten die Unternehmen Ludwig Beck und Hirmer in München, C. F. Braun in Stuttgart und C&A mit Filialen in ganz Westdeutschland untersucht werden. Während sich die drei erstgenannten Firmen an einem gehobenen Kundenstamm orientieren, richtete sich C&A stets nach der breiten Masse.

Wichtigen Einfluss auf die Entwicklung der Arbeitspraktiken an der Kasse hatten auch die Hersteller solcher Kassen. Hier zu nennen sind etwa die National Cash Register GmbH, kurz NCR, mit deutschem Firmensitz in Augsburg, die Anker-Werke in Bielefeld oder die Firmen Nixdorf und Honeywell-Bull. Mit den Akten der NCR GmbH konnten wesentliche Wege der Wissens- und Praxisweitergabe nachgezeichnet werden.

Der Wandel der Arbeitspraktiken an der Kasse

Mit der Einführung der Selbstbedienung im Einzelhandel wurde die Arbeitspraktik des Bedienens an die Kundinnen und Kunden externalisiert.¹³ Den Kassen kam eine neue Bedeutung zu, denn sie stellten nunmehr den einzigen Kontaktpunkt zwischen Kundschaft und Personal dar.¹⁴ Und auch die Kassen entwickelten sich rasch und vollumfänglich: von einem einfachen »Geldkästchen« im Lebensmittelgeschäft der Jahrhundertwende¹⁵ bis hin zu den kassenlosen Supermärkten der 2020er-Jahre. Die technische Entwicklung betraf vor allem die weiblichen Beschäftigten und zeitigte konkrete Auswirkungen auf die Arbeitspraktiken sowie die Selbst- und Fremdwahrnehmung der Kassiererinnen. Die Teilpraktik des Kassierens veränderte sich stark, während die Teilpraktik des Verwaltens der Ware für die Kassiererinnen wegfiel oder an andere Stellen ausgelagert wurde.

C&A benutzte in den 1950er-Jahren Registrierkassen der Firma Anker-Werke aus Bielefeld. Am Kassenstand befand sich die Kasse auf der linken Seite, ein Behälter für Wechselgeld auf der rechten und ein Schneidegerät zum Abtrennen der Etikettenabschnitte in der Mitte.¹⁶ Auf einem Foto der Eröffnung einer C&A-Filiale in Bielefeld im Jahr 1957 ist zu sehen, dass die Kassiererin in ihrer Kassenbox auf einem Drehstuhl saß und die Etikettenabschnitte der Kundschaft über eine kleine Kassentheke entgegennehmen

13 Lydia Langer: *Revolution im Einzelhandel. Die Einführung der Selbstbedienung in Lebensmittelgeschäften der Bundesrepublik Deutschland 1949-1973*, Köln 2013.

14 Katja Girschik: Als die Kassen lesen lernten. Die Anfänge der rechnergestützten Warenwirtschaft bei der Migros, in: *traverse. Zeitschrift für Geschichte* 12, 2005, S. 110-125, hier S. 111.

15 Zusammenstellung der Laden Einrichtung [sic] von Fil. XXII, vom 01.08.1903, Institut für Stadtgeschichte (ISG) Frankfurt a. M., Bestand Latscha (W 1-10) 27, V 26, Mainzer Landstr. 117, 34 Bl., 1903-1906.

16 Abschnitt 1950-1959, in: *C&A zieht an. Impressionen einer 100-jährigen Unternehmensgeschichte*, hg. von der Draiflessen Collection, Ausstellungskat., Mettingen 2011, S. 136-157.

sollte. Weiterhin sind die Arbeitsmittel in der Kassenbox zu erkennen: die Registrierkasse, ein Rückgeldbehältnis, ein Stempelkissen und ein Notizblock – vermutlich, um besondere Vorkommnisse festzuhalten, die nicht in das gewöhnliche Registrierschema passten.¹⁷ Auf einem anderen Foto derselben Serie ist auch zu erkennen, wie eine Kassiererin unter großem Andrang über eine wesentlich höher liegende Wand ihrer Kassenbox hinaus mit der Kundschaft in Verbindung trat.¹⁸

Die Arbeitspraktik des Kassierens bei C&A lässt sich demnach folgendermaßen rekonstruieren: Die Kundschaft trat – ohne Ware – mit dem vom Verkaufspersonal ausgehändigten Etikettenabschnitt an die Kassenbox heran und überreichte ihn der Kassiererin. Daraufhin nannte diese der Kundschaft den Preis und tippte den Betrag in die Kasse ein. Das Verkaufsdatum und die Kassennummer, die auch den Filialstandort enthielt, druckte die Kasse auf die Etiketten. Während die Kassiererin darauf wartete, das Geld zu erhalten, trennte sie die Abschnitte zwei und drei des nun von der Kasse quittierten Etiketts voneinander. Sie erhielt von der Kundschaft das Geld und berechnete den Wechselgeldbetrag. Bei C&A wurden aus Platzgründen keine sogenannten Schnellwechsler eingesetzt, sondern sogenannte Münzbretter, von denen sich die Kassiererin das Wechselgeld herunternahm.¹⁹ Sie übergab der Kundschaft das Wechselgeld sowie Teil drei des Etiketts. Abschnitt zwei behielt sie für die Buchhaltung ein. Die gesammelten Abschnitte wurden abends ins Kontor zur Auswertung gebracht. Vermutlich erfolgte eine knappe Verabschiedung der Kundschaft, bevor die Kassiererin sie weiter an den Packtisch verwies. Dort erhielt die Kundschaft gegen Vorzeigen der Quittung die hinterlegte Ware in Tüten verpackt ausgehändigt. Das Personal am Packtisch riss dann als Kontrollmaßnahme noch eine weitere Ecke vom Etikett ab.²⁰

Beim Lebensmittelunternehmen Latscha begann die Umstellung der Filialen auf Selbstbedienung und damit auch auf die neuen Kassiersysteme Mitte der 1950er-Jahre. Bis Mitte der 1960er-Jahre bot der überwiegende Teil der Läden die Ware in Selbstbedienung an, wobei das Unternehmen

17 Haus Bielefeld. Fotografien zur Eröffnung am 28.03.1957, Draiflessen Collection (DC) Mettingen, 128405, hier: Foto der Kassenbox.

18 Ebd., hier: Foto einer Kassiererin im Einsatz.

19 Tagesordnungen der 30.-31. und Protokolle der 32.-34. Betriebsleiterversammlung 1948-1952, DC Mettingen, 106863, hier: Protokoll der Betriebsleiterversammlung 1951, S. 12.

20 Andrea Kambartel: Die Kasse klingelt nicht mehr ... Die Anfänge des computer-gesteuerten Warenwirtschaftssystems bei C&A, in: C&A zieht an. Impressionen einer 100-jährigen Unternehmensgeschichte, hg. von der Draiflessen Collection, Ausstellungskat., Mettingen 2011, S. 214-219, hier S. 215.

seit 1964 mit einem vollautomatisierten Markt experimentierte.²¹ Die Ware wurde in mehreren Automaten aufbewahrt. Laut Pressemeldung war dies »der erste SB-Laden der Welt, in dem die Ware an verschiedenen Stellen automatisch ausgegeben [wurde] und dennoch nur an einer einzigen zentralen, automatischen Kassenstelle bezahlt werden muss[te]. Das [geschäft] mit Hilfe einer ›Elektronik-Kaufmarke‹, die jeder Kunde in die Hand [bekam], wenn er den Laden [betrat].«²² Für solche weitgehend automatisierten Supermärkte waren bei einer Verkaufsfläche von ca. 130 Quadratmetern lediglich ein Filialleiter, ein Assistent und eineinhalb Verkaufskräfte vorgesehen.²³ Für die Verkaufspraktiken bedeutete dies, dass das Begrüßen durch das »Eingangsdrehkreuz« und den Automaten, der auf Knopfdruck die Kaufmarke ausgab, erfolgte. Das Verabschieden vollzog das »Ausgangsdrehkreuz«. Dieses befand sich im unmittelbaren Zusammenspiel mit der »Aufrechnungsstelle (Registrierkasse)«, der »Zahlstelle« und der »Rückgeldausgabe«, welche gemeinsam das Kassieren übernahmen. Das Bedienen erfolgte durch die Kundinnen und Kunden selbst und durch die Maschinen, die »Warenausgabeautomat[en]«, wovon es zehn Stück gab und sich einer in einer Kühlzelle befand, um auch frische Produkte anbieten zu können.²⁴ Das Verpacken verrichteten die Einkaufenden ebenfalls selbst, und zwar bereits während des Selbstbedienungsvorgangs.²⁵

Doch in den meisten Filialen von Latscha sowie bei Gaissmaier und im übrigen Lebensmitteleinzelhandel ging es weit klassischer zu und das Abtippen der Preise erfolgte direkt von der Ware. Eine Neuerung der 1970er-Jahre, die die Gewerkschaften aus gesundheitlichen Gründen stark

21 Latscha Markt, Wiesbaden Gräselberg, Klagenfurterstr. 89, 1965, ISG Frankfurt a. M., W 1-10-1761-1768. Es scheint sich hierbei um einen weiteren Automatenladen nebst dem in der Innenstadt zu handeln. Die Fotos aus den Zeitungsartikeln zum ersten automatischen SB-Laden und dem in Wiesbaden-Gräselberg entsprechen sich.

22 Erster vollautomatischer SB-Laden in Wiesbaden, Eröffnung 1965, ISG Frankfurt a. M., W 1-10-502, hier: Presse-Information v. 07.04.1965.

23 Ebd., hier: Erläuterungen zum Einrichtungsplan.

24 Ebd.; ebenso ein Foto, auf dem die Ein- und Ausgangsanlage zu sehen ist: Latscha Markt, Wiesbaden Gräselberg, Klagenfurter Str. 89, [1960er-Jahre], ISG Frankfurt a. M., W 1-10-1762.

25 Dies ist auch auf einem Foto der Fotodokumentation gut zu erkennen – eine Kundin nimmt eine Weinflasche aus dem Automaten und hat in der anderen Hand bereits eine Latscha-Tragetüte: Latscha Markt, Wiesbaden Gräselberg, Klagenfurter Str. 89, [1960er-Jahre], ISG Frankfurt a. M., W 1-10-1766. Diese Papiertüten hingen an den Warenausgabeautomaten für die Kundinnen und Kunden bereit: Latscha Markt, Wsb.-Gräselberg, Klagenfurter Str. 89, [1960er-Jahre], ISG Frankfurt a. M., W 1-10-1764.

befürworteten, waren die Förderbandkassen. Für die Arbeitspraktik des Kassierens änderte sich vor allem in ergonomischer Hinsicht etwas: Das schwere Umpacken der Artikel vom Korb oder Wagen der Kundschaft in ein anderes Behältnis oder an das Ende der Kasse konnte entfallen. Anstatt des bisherigen Vorgangs – a) Herausheben des Artikels, b) Preis suchen und eintippen, c) Artikel in den Korb der Kundschaft legen – musste zukünftig folgendes Prozedere durchgeführt werden: a) Warten auf Artikel, b) gegebenenfalls kurz vom Band anheben, c) Preis suchen und eintippen, d) Artikel wieder ablegen und ans Ende der Kasse gleiten lassen. Dort musste die Kundschaft ihre Waren selbstständig einpacken. Für die Kassiererinnen bedeutete dies eine erhebliche physische Entlastung.²⁶

Die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) führte im Frühjahr 1979 bei der Firma Gaissmaier Filialbesuche durch, um sich nach dem Ist-Zustand zu erkundigen. Die Mehrheit der befragten Kassiererinnen sprach sich dabei klar für »Bandkassen« oder »Bänder« aus. Fast alle klagten über Rückenschmerzen, manche über Schmerzen in Schultern und Armen und einige sogar über Nervenentzündungen. Für das System »Wagen in Körbchen« oder »Korb in Korb« sprachen sich die wenigsten aus, und falls doch, dann aufgrund der höheren Zeiteffizienz. Diese Kassiererinnen hatten also bereits die Unternehmensperspektive und -anliegen internalisiert und nahmen ihre gesundheitliche Belastung zugunsten der schnelleren Bearbeitung in Kauf: »Vom gesundh. Standpunkt sollte man die Umpackkassen abschaffen, aber es geht doch schneller Korb in Korb.«²⁷ In einer einzigen der befragten Filialen waren bereits Bandkassen eingeführt worden. Laut Aussage der Befragten habe eine Kollegin, die zuvor wegen Sehnenscheidenentzündung in Behandlung war, nun keine Beschwerden mehr.²⁸

Die Gewerkschaft berief sich bei ihrem Einsatz für Förderbandkassen nicht nur auf eigene Umfragen und Untersuchungen, sondern auch auf ein Gutachten des Bundesministeriums für Arbeit. Dieses wurde allerdings von anderen Akteuren und einigen Unternehmen, u. a. Aldi, heftig kritisiert, den beiden Forschern falsche Methoden vorgeworfen und mit Gegengutachten von Arbeitsmedizinerinnen operiert.²⁹ Dass sich Förder-

26 O.A.: »Macht Kassieren krank?«, in: Lebensmittel-Zeitung v. 16.03.1979, Archiv der sozialen Demokratie (AdsD) Bonn, HBV Hauptvorstand (HBV, 5) HBVH660035, Kassenarbeitsplätze, 1975-1979.

27 Liste von Betrieben der Fa. Gaissmaier, Ulm, 5.[nicht lesbar, 3. oder 5.]1979, AdsD Bonn, HBV, 5/HBVH660035, Kassenarbeitsplätze, 1975-1979.

28 Ebd.

29 O.A.: »Macht Kassieren krank?«, in: Lebensmittel-Zeitung v. 16.03.1979, AdsD Bonn, HBV Hauptvorstand (HBV, 5) HBVH660035, Kassenarbeitsplätze, 1975-1979.

bandkassen dennoch bald etablierten, zeigen weitere Dokumente der Gewerkschaft HBV: Ende 1981 befanden sich bereits in 24 Gaissmaier-Filialen und in 14 größeren Märkten die neuen Modelle.³⁰ Nun wurde die Um-
erziehung der Kundschaft notwendig. Sie musste lernen, die Ware selbstständig vom Band wieder herunterzunehmen und selbst einzupacken:

Wir haben manchmal auch ein bißchen nachgeholfen, damit die Kunden »schneller lernen«: Außer den dauernden Erklärungen, »das ist zu unserem Schutz« usw. haben wir manchmal das Band so lange laufen lassen, bis die Waren auf der Kippe standen, – da wurde dann aber schnell der Wagen herumgeschoben und die Ware heruntergepackt!³¹

Taten die Kundinnen und Kunden dies allerdings nicht und halfen ihnen wiederum die Kassiererinnen beim Einpacken, drohten ihnen die gleichen bzw. noch schlimmere gesundheitliche Probleme als bei der Um-
packkasse.³²

Als in den 1970er-Jahren elektronische und später PC-gestützte Kassensysteme eingeführt wurden, glaubten die Einzelhandelsunternehmen an deren Vorteile. Viele Arbeitspraktiken – vor allem das Verwalten des Ladens, Bestandsaufnahmen, Bestellungen, Personal- und Kundenüberwachung – wurden mehr und mehr an die Computer übergeben. Während seitens der Unternehmen, die auf eine Zeit- und Kostenersparnis hofften, von einer Technikbegeisterung gesprochen werden kann und die Beschäftigten eine Erleichterung an ihrem Arbeitsplatz erwarteten, war die gewerkschaftliche Sicht von Technikangst und dem befürchteten Abbau von Arbeitsplätzen sowie der Sorge vor Überwachung geprägt.

Aufgrund der Sortimentsbeschaffenheit stellten die Lebensmitteleinzelhändler hinsichtlich der Verwendung von Datenkassen eher Nachzügler dar.³³ Oftmals erst mit der Einführung des Scannens trat die Computertechnik in die Kassen ein bzw. wurde eine Verbindung zwischen Kassen und Logistik mittels Datenübertragung geschaffen. In anderen Bereichen, etwa in Banken, hatten Computer schon in den 1960er-Jahren Einzug gehalten, wobei sie im Kundenkontakt erst mit den PCs ab den

30 Handschriftliche Liste »Förderband-Kassen in 1981 in G-Filialen«, gez. ORGA, 13.11.1981, AdsD Bonn, HBV, 5/HBVH660036, Kassenarbeitsplätze, 1978-1981.

31 Erfahrungen mit den neuen Fließband-Kassen, [1980], AdsD Bonn, HBV, 5/HBVH660036, Kassenarbeitsplätze, 1978-1981.

32 Ebd.

33 O.A.: Kassen-Elektronik faßt schwer Fuß, in: Lebensmittel-Zeitung v. 07.12.1973, S. 14.

späten 1970er-Jahren gängiger wurden.³⁴ Damit änderten sich die Arbeitspraktiken des Verwaltens und Instandhaltens. Sie wurden abgekoppelt von den Tätigkeiten des vorwiegend weiblichen Verkaufspersonals und zunehmend in männlich konnotierte Tätigkeiten umgewandelt. Sie wurden zentralisiert und automatisiert und die Beschäftigten zu bloßen Überwachenden des ansonsten selbstständig funktionierenden Systems degradiert. Mit der Weiterentwicklung der Warenwirtschaftssysteme beobachteten Sozialwissenschaftler in den 1980er-Jahren eine zunehmende Zentralisierung von Entscheidungen und eine Polarisierung von Qualifikationen und Arbeitsaufgaben.³⁵ Den Unternehmen hingegen versprach die Kassenfirma NCR weitere Vorteile: So konnten etwa die Kassierzeiten von einzelnen Personen, die Kunden- oder die Stückzahlen erfasst und kontrolliert werden. Die Geschäftsleitung hatte »jederzeit die Möglichkeit, Einblick in die Aktivitäten an den Kassenstellen zu nehmen«.³⁶ Dies bedeutete für die Unternehmen eine starke Kontrolle über die Leistungen ihrer Beschäftigten, die auf dieser Grundlage bewertet, bezahlt, weiterbeschäftigt oder entlassen werden konnten. Auch konnte der Personaleinsatz so geplant werden, dass er dem »Kaufandrang« entsprach. Dementsprechend verschlechterten sich die Arbeitsbedingungen.³⁷ Der angstbesetzte Diskurs über die digitale Überwachung korrespondierte mit der damaligen Computer-Angst, die im Vorfeld der Volkszählung 1984 ihren Höhepunkt erreichte.³⁸ Von zunehmender Überwachung durch die eingeführte Technik berichtete ein ehemaliger Mitarbeiter beim Textilfachgeschäft Hirmer. Während »früher« der Abteilungsleiter die einzelnen Verkäufer und Verkäuferinnen nach ihren Verkaufszahlen befragt und sich diese notiert habe, wobei man wohl auch ein bisschen tricksen konnte, sei dies mit dem neuen Warenwirtschaftssystem nicht mehr möglich gewesen: »Heute [1980er-Jahre, M.R.] gehen Sie in den Computer

34 Martin Schmitt: Vernetzte Bankenwelt. Computerisierung in der Kreditwirtschaft der Bundesrepublik und der DDR, in: *Wege in die digitale Gesellschaft. Computernutzung in der Bundesrepublik 1955-1990*, hg. von Frank Bösch, Göttingen 2018, S. 126-147.

35 Martin Baethge und Herbert Oberbeck: *Die Zukunft der Angestellten*, Frankfurt a. M. 1986.

36 *Der direkte Weg – Vom Kassen- zum Warenwirtschaftssystem NCR 1255/T-9020: Systembeschreibung*, 1983, Bayerisches Wirtschaftsarchiv (BWA) München, Bestand NCR GmbH (F 36) 1330.

37 Archiv der Münchner Arbeiterbewegung e.V. (AdMAB) München, Bestand HBV München (HBV), Elektronische Datenkassen, S. 13 f., 16.

38 Larry Frohmann: Population Registration, Social Planning, and the Discourse on Privacy Protection in West Germany, in: *The Journal of Modern History* 87, 2015, S. 316-356.

rein und da können Sie nachsehen, [...] von der Zeit bis zu der Zeit, was hat jetzt der Herr oder die Dame gebracht.«³⁹

Sobald Warenwirtschaftssysteme zur weiteren Automation beitrugen, waren auch die männlich konnotierten Arbeitsplätze von Dequalifizierung und Stellenabbau bedroht, allerdings erst gut 20 Jahre nach den Dequalifizierungsprozessen weiblicher Tätigkeiten. Innerhalb der Verwaltung entfielen die manuelle Buchhaltung und Rechnungsstellung; außerdem wurden Umsatzberichte, Inventurauswertungen, Kunden- und Artikelzahlen sowie Kasseneinsatzpläne automatisch erstellt. Für die Beschäftigten dieser vor- und nachgelagerten Bereiche bedeutete dies, dass Entlassungen oder Fluktuation drohten, eigenständige Entscheidungen seltener wurden, in der Konsequenz der notwendige Qualifikationsgrad sank und Abgruppierungen befürchtet werden mussten, so die Gewerkschaften.⁴⁰ Dies beförderte und zementierte die Einstufung des Einzelhandels als Niedriglohnbranche.

Die letzte große Veränderung der Arbeitspraktiken riefen die seit den 2010er-Jahren zunehmend eingeführten Self-Scanning-Systeme hervor. Die Firma Nixdorf hatte bereits Ende der 1980er-Jahre einen Self-Scanning-Tower entwickelt. Dabei sollten die Kassenpraktiken folgendermaßen aussehen: Nicht mehr die Kassenkraft, sondern die Kundschaft sollte die Waren am Lesefeld der Scannerkasse vorbeiführen; die Bezahlung sollte an einem zentralen Kassenplatz erfolgen. Andere Möglichkeiten, die in Belgien und den Niederlanden erprobt wurden, sahen vor, Hand-Scanner an die Einkaufswagen anzubringen, sodass die Waren beim Hineinlegen abgescannt werden konnten. Anschließend sollte das Erfassungsgerät an einen Kassencomputer angeschlossen werden. Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG) prognostizierte, dass sich dieses System aufgrund der geringeren Kosten auch gegen die anfängliche Skepsis der Kundschaft durchsetzen würde, und verglich es mit der Einführung des selbstständigen Wiegens durch die Kundschaft in der Obst- und Gemüseabteilung, was sich gerade bei den Discountern letztlich nicht durchsetzte.⁴¹ Die Beschäftigten hatten dann lediglich die Aufgabe, »abgeschirmt

39 Interview mit Hr. H. S., Hr. P. A., Hr. A. O., 23.11.2009, Transkript, Hirmer Unternehmensarchiv (HUA) München, 2013/08/0004, S. 44.

40 Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (Hg.): EAN bestimmt Zukunft im Handel, Hamburg 1981, S. 17.

41 Hannelore Buls: Das neue Netz im Handel – Der Handel im Netz! Self-Scanning Kassen als Bestandteil vernetzter Informationssysteme im Einzelhandel. Stellungnahme aus gewerkschaftlicher Sicht, hg. von der DAG Hamburg, August 1990 (DAG-Bundesvorstand, Ressort HVuPD), S. 5-11, AdMAB München, Bestand DAG München (DAG).

in einer Glaskabine, nur noch das Geld von den Kundinnen in Empfang«⁴² zu nehmen. Allerdings riefen die Gewerkschaften zur Gegenwehr auf und warnten: Der zunächst als Entlastung gewerteten Einführung des Self-Scannings werde eine Entlassungswelle folgen.⁴³ Interessanterweise war auch das aber nichts Neues. Bereits Mitte der 1960er-Jahre hatte die Schweizer Migros mit »Selbststipp-Kassen« experimentiert.⁴⁴ Doch erst seit 2011 werden die Self-Checkout-Kassen bei der Schweizer Migros wieder häufiger eingesetzt. Sie schränkten den Handlungsspielraum des Kassenpersonals weiter ein; deren eigener Bereich wurde komplett aufgegeben. Stattdessen war eine Kassenaufsicht für vier bis sechs Kundenkassen zuständig.⁴⁵ Dies bedeutete wiederum, dass konstante Wachsamkeit, Flexibilität und Einsatzbereitschaft notwendig wurden.

Keine Kasse: »Amazon Go« in den 2020er-Jahren

»Amazon eröffnet ersten Supermarkt ohne Kassen in Europa.« Diese Meldung der Deutschen Presse-Agentur (dpa) vom 4. März 2021 verkündete die Realisierung der Utopie des menschenleeren Verkaufsraums. Das Konzept des Online-Händlers basiere auf folgendem Prinzip: »Kunden nehmen einfach Artikel aus dem Regal und verlassen das Geschäft. Kameras und andere Sensoren wie Waagen in den Regalböden registrieren, wer welche Waren mitgenommen hat. Der Preis wird nach Verlassen des Ladens per App abgebucht.«⁴⁶ Die Medienberichte schwankten zwischen Skepsis vor einer Durchleuchtung der Kundschaft und Begeisterung für die technischen Möglichkeiten. Und für eine kurze Zeit schien es, als könne sich dieses Konzept nicht nur in den US-amerikanischen Großstädten durchsetzen,⁴⁷ sondern auch die Einzelhandelslandschaft in Europa er-

42 Ebd., hier S. 10.

43 Ebd., hier S. 9 f.

44 Rechenschaftsbericht MGB (Archiv des Migros-Genossenschafts-Bundes) 1965, S. 30, zit. nach Girschik: Kassen (Anm. 14), S. 112.

45 Schweizer Migros: subito – einfach und schnell einkaufen, o. D., online unter: https://shared.migros.ch/dam/jcr:e90939ad-2eao-4a6c-9864-d498b7e7d237/Self-Scanning_d.pdf (letzter Zugriff: 04.08.2025).

46 fdi/dpa: Filiale in London. Amazon eröffnet ersten Supermarkt ohne Kassen in Europa, in: Der Spiegel (online), 04.03.2021, online unter: <https://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/amazon-konzern-eroeffnet-in-london-ersten-laden-ohne-kassen-in-europa-a-137bo6ab-f88f-4e15-b757-3ca9fd4a2bod> (letzter Zugriff: 03.06.2025).

47 bam/dpa: Handelsriese. Amazon eröffnet ersten Supermarkt ohne Kassen, in: Der Spiegel (online), 22.01.2018, online unter: <https://www.spiegel.de/wirtschaft/finun->

obern. Bisherige ähnliche Versuche waren an fehlender gesellschaftlicher Akzeptanz, Problemen mit der technischen Umsetzung oder schlicht an mangelnder Rentabilität gescheitert. Doch seit der Gewöhnung an gesellschaftliche Isolation durch die Maßnahmen zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie schien auch die soziale Funktion des Einzelhandels, der menschliche Austausch und der kleine Plausch an der Kasse, mehr als zuvor verzichtbar geworden zu sein. Doch was hieß das für die Arbeitswelt im Einzelhandel und die Beschäftigten? Bei »Amazon Go« waren sie kaum noch sichtbar. Eine Interaktion mit der Kundschaft war nicht vorgesehen. Betraten sie doch einmal den Verkaufsraum, der sinngemäß wohl eher als Einkaufsraum hätte bezeichnet werden müssen, trugen sie knallorange Kleidung, versehen mit dem Firmenlogo. Sie fuhren einen Warenwagen umher und räumten die Regale ein – bevorzugt wurde diese Arbeit aber erledigt, wenn keine oder nur wenig Kundschaft im Laden war, durch die »Overnight Crew«. Eine weitere Aufgabe der Angestellten war die Überwachung des Systems, um im Falle eines Nichtfunktionierens eingreifen zu können. Außerdem musste die Kundschaft zur neuen Art des Einkaufens erzogen werden: »We're teaching people a new way to shop, and it's fun.« Ein freundliches Lächeln galt dabei immer noch als Kernkompetenz, wie in den kursierenden Bildern vorgeführt wurde.⁴⁸ Doch nach etwas mehr als acht Jahren scheint auch dieses Modell der Enthumanisierung ausgedient zu haben. Der Konzern schloss Anfang 2026 die letzten verbliebenen Standorte von »Amazon Go« aufgrund des ausbleibenden Erfolgs.

Zeitliche Rationalisierung am Kassensarbeitsplatz

Begleitet und verstärkt wurde der Wandel der Arbeitspraktiken an der Einzelhandelskasse stets durch Versuche der zeitlichen, aber auch technischen und personalbezogenen Rationalisierung seitens der Unternehmen – und befördert durch die Marketingmaßnahmen der Kassenfirmen. Bereits

ternehmen/amazon-unternehmen-eroeffnet-in-seattle-ersten-supermarkt-ohne-kassen-a-1189131.html (letzter Zugriff: 03.06.2025).

- 48 Fotos von »Amazon Go«-Beschäftigten etwa bei Roland Lindner: Amazon Go. Ein Supermarkt ohne Kasse, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung (online), 25.02.2020, online unter: <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/amazon-go-ein-supermarkt-ohne-kasse-16651170.html> (letzter Zugriff: 03.06.2025); siehe auch das Video »Meet the Amazon Go Team« des offiziellen YouTube-Accounts »Inside Amazon«, 19.10.2018, online unter: https://youtu.be/kM_rg5HkmlU (letzter Zugriff: 03.06.2025). Zitate dem Video entnommen.

für den Beginn der Umstellung von Bedienungs- auf Selbstbedienungsgeschäfte in den 1950er-Jahren bezeugen Fotos und Unterlagen aus dem Archivbestand der NCR GmbH, wie das sogenannte Blindtastschema systematisch in Schulungen vermittelt wurde.⁴⁹ Die Arbeitspraktik des Kassierens sollte vor allem im Hinblick auf ihre Zeiteffizienz standardisiert werden. Bei NCR in Augsburg fanden regelmäßig Schulungen für das Verkaufspersonal statt. In einem Schulungsraum mit Stehpulten und Übungskassen wurde das Blindtastschema erklärt, vorgeführt und von den Anwesenden, meist Frauen, eingeübt. Ein Zitat aus den Schulungsunterlagen verdeutlicht den hohen Aufwand für die betroffenen Frauen:

Während der ersten drei Stunden sollte man sich nur mit Übungen der einzelnen Finger beschäftigen, damit die Kassiererin zunächst einmal die notwendige Sicherheit über die Aufteilung des Tastenfeldes erlangt. Ohne die absolut sichere Beherrschung der Tastatur ist eine Förderung des Tempos zwecklos.⁵⁰

Der erhoffte Nutzen dieser Übungen war »die fehlerfreie Addition von ca. 25 Einzelposten, in 60–65 Sekunden«.⁵¹ Eine weitere Fertigkeit, die bei NCR-Schulungen vermittelt wurde, war die sogenannte Kassenstandtechnik. Diese Technik bestimmte, in welcher Form und Reihenfolge die Ware kassiert werden sollte, welche Sicherheitsvorkehrungen an der Kasse gegen Diebstahl zu treffen waren und wie mit der Kundschaft umzugehen war:

Die linke Hand wird auf den zu kontrollierenden Artikel gelegt, – der Preis des Artikels dem Kunden genannt, – und mit der rechten Hand wird der entsprechende Betrag registriert. [...] – Gleichzeitig mit dem Betätigen der Motortaste wird der registrierte Artikel mit der linken Hand zum Ende des Kassentisches bewegt. – Die rechte Hand bleibt auf dem Tastenfeld, bis alle Posten registriert sind. [...] – Der vom Kunden erhaltene Geldschein wird auf die Zahlplatte gelegt. – Das Retourgeld wird der Kassenschublade entnommen, indem man auf den angezeigten Betrag aufbaut. – Das Retourgeld wird dem Kunden vorgezählt, wiederum aufbauend auf den angezeigten Gesamtbetrag. [...] – Sodann wird der Kunde freundlich verabschiedet.⁵²

49 MVM (Moderne Verkaufsmethoden) Distrikt-Arbeitstagungen, 1955–1963, BWA München, F 36/247 (u. a. Fotos von einer »Kassiererinnen-Schulung«).

50 Leitfaden »MVM-Personalschulung (Moderne Verkaufsmethoden)«, [1955], BWA München, F 36/204, S. 9.

51 Ebd.

52 Ebd., S. 16 f.

Der gesamte Kassiervorgang wurde in diesen Schulungen vermittelt und vorgegeben.

Platzierung der Kassen im Betrieb und ständige Kassenbereitschaft

Die Positionierung der Kassen – und damit auch der Kassierenden im Verkaufsraum – unterlag ebenfalls dem Diktat der zeitlichen Rationalisierung und wirkte sich unmittelbar auf die psychische Gesundheit der Beschäftigten aus. Mit den räumlich-gestalterischen Veränderungen des Raumes durch die Einführung der Selbstbedienung wanderte die Kasse in der Lebensmittelbranche von einer meist zentralen Stelle im Ladengeschäft an den Ausgang. Dies führte dazu, dass die Kassierenden keine Kontrollfunktion mehr ausübten, sondern lediglich als Kontaktstelle zum Austausch von Ware gegen Geld dienten. In Textilgeschäften standen die Kassen zum Teil mitten im Warenbereich anstatt wie zuvor hinter Theken an den Rändern des Raumes. Eine solche Platzierung sollte die Kundschaft zum weiteren Einkaufen anregen. Für die Kassierenden bedeutete dies, dass das Kassieren nur eine der zugeteilten Aufgaben war, andere Dinge oftmals parallel erledigt werden mussten und sie keinen fest zugewiesenen Platz mehr hatten. Sie mussten aufmerksam beobachten, ob sich Kundinnen oder Kunden der Kasse näherten oder nach ihnen gerufen wurde.⁵³ Dabei musste laut C&A-Vorgabe Folgendes beachtet werden:

Für einen schnellen Ablauf des Verkaufs ist ein gut organisierter Kassen- und Packtischdienst erforderlich. [...] Beim Barriersystem ist dies besonders zu beachten, da der Weg des Kunden zur Kasse so kurz als möglich sein muß (Diebstahlgefahr!)[.] Es muß dafür Sorge getragen werden, daß die Kapazität des Packtisches der Kasse entspricht. Zählungen haben bis jetzt ergeben, daß eine flotte Kassiererin in Hochbetriebsstunden 200-250 Kunden pro Stunde abfertigen kann.⁵⁴

53 Etwa Judith Krohn: Wir verkaufen Mode. Subjektivierung von Arbeit im Filialverkauf eines Textilkonzerns, München/Mering 2008, S. 9. O-Töne aus dem Feld: »[G]anz allein in einer Etage an der Kasse arbeiten zu müssen. Und ganz nebenbei soll man dann noch die komplette Wäscheabteilung aufräumen und die Sachen der Kunden aus der Anprobe wegräumen«, zit. nach: ebd.

54 Sammelordner »Aufsichtsschulungen« – Unterweisungsunterlagen für Aufsichten im Verkauf bei C&A, 1950er-Jahre, DC Mettingen, 119388, S. 35.

Mehrere Motive spielten also bei der Platzierung der Kassen eine Rolle: Die Kundschaft sollte kurze Laufwege haben, Diebstähle sollten vermieden und gleichzeitig die Zufriedenheit der Einkaufenden verbessert werden. Zudem vermutete die C&A-Leitung weniger Ablenkungen durch Kolleginnen, wenn die Kassen vereinzelt positioniert wurden, denn die Leistung am Packtisch musste der hohen Kassiergeschwindigkeit entsprechen. Für die Beschäftigten bedeutete dies eine hohe Arbeitsbelastung bei gleichzeitiger Vereinzelnung und mangelndem Austausch. Indem die Aufsicht dafür verantwortlich war, Kassen zu öffnen und zu schließen, hatte diese auch einen Einfluss auf die Arbeitsbelastung von Kassiererinnen und Packerinnen. Diese Last war also von der Betriebsleitung auf eine ihr unterstehende Kraft abgewälzt. Auf das kollegiale Verhältnis innerhalb der Belegschaft konnte sich das störend auswirken.

Ein Los, das Kassiererinnen auch zu tragen hatten, war, dass sie jederzeit abrufbar sein mussten, denn oft wurde ein zusätzlicher Kassenstand »in Bereitschaft« gehalten. Die entsprechende Kassiererin wurde

[...] mit solchen Arbeiten betraut, die 1. im Bedarfsfall sofort unterbrochen werden können, 2. räumlich möglichst nahe an den Kassen zu erledigen sind. Die Kassiererin erhält eine generelle Anweisung, daß sie sich sofort an ihren Kassenstand zu begeben hat, sobald sich an dem ersten Stand eine Kundenschlange zu bilden beginnt. Ist die Schlange abgebaut, geht die Bereitschaftskassiererin an ihre erste Arbeit zurück.⁵⁵

Sie konnte ihre Arbeit nur so lange selbstbestimmt gestalten, wie dies der Andrang erlaubte. Die Probleme, die sich am Arbeitsplatz im Einzelhandel für die körperliche und geistige Gesundheit ergaben, waren keine frauenspezifischen Probleme. Aufgrund der überwiegenden Zahl von Frauen, die während des Untersuchungszeitraums im Einzelhandel arbeiteten, waren aber vor allem die weiblichen Beschäftigten von den belastenden Faktoren betroffen. Die Mehrheit der Gesellschaft nahm die Herausforderungen dieser weiblichen Arbeit kaum ernst. Lediglich in der allgemeinen Hochphase der Arbeitsschutzdebatten im Kontext der »Humanisierung der Arbeitswelt«-Initiativen wurden Schutzmaßnahmen umgesetzt. So verbot ein Gesetz die Umpackkassen. Der Gesetzgeber zementierte damit die Vorstellung, dass an den Kassen Menschen säßen, die nicht schwer heben könnten, dafür aber flink und geschickt seien – also Frauen. Faktoren der psychischen Belastung standen nicht zur Diskussion. Sollten Frauen sich aufgrund von Stress nicht in der Lage sehen, Beruf und Familie zu ver-

55 Bericht über Filialuntersuchung in V 40, 1964, ISG Frankfurt a. M., W 1-10-406, S. 52. Hervorhebung im Original.

einbaren, stünde ihnen die Möglichkeit offen, in Teilzeit zu arbeiten. Für das Bild von weiblicher Arbeit bedeutete dies, dass es weiter in Richtung eines reinen Zuverdienstes verschoben wurde.

EAN, Barcode und Scannerkassen

Eine technische Neuerung, die aus dem heutigen Einzelhandel nicht mehr wegzudenken ist, war die flächendeckende Einführung der Scanner seit den 1980er-Jahren und der damit verbundenen Barcodes bzw. der EAN (Europäische Artikelnummerierung) direkt auf den Verpackungen der Waren. Wieder stand die Schweizer Firma Migros hier für Innovation. Sie experimentierte gemeinsam mit der Kassenfirma Zellweger Ende der 1960er-Jahre mit einer eigenen Leseschrift und -technik. Hinter aufgedruckten Symbolen verbargen sich die Artikelnummern der Waren.⁵⁶ Außerdem enthielt die Kasse eine automatische Ablesevorrichtung.⁵⁷ Auch das Speichern der Artikelnummern war als Funktion der Kasse mitbedacht. Doch auf der Verkaufsdatenerfassung lag damals kein Fokus.⁵⁸ 1972 startete Migros einen Feldtest. Die Kassiererinnen empfanden die neue Kassiermethode als »weniger anstrengend und ermüdend, wenn auch auf Dauer etwas eintöniger«,⁵⁹ und die Kundschaft glaubte, schneller abgefertigt worden zu sein. Die Messzahlen verrieten, dass sie dabei einer Täuschung unterlagen: Der Registriervorgang hatte sich lediglich um 0,3 Sekunden pro Artikel beschleunigt. Er brachte keine entscheidende Kosteneinsparung, sodass das Unternehmen beschloss, das System nicht einzuführen.⁶⁰ Auch NCR hatte Anfang der 1970er-Jahre ein Lese- und Schriftsystem entwickelt, in der Form des »NCR 785«-Farbcodelesers und eines farbigen Strichcodes. Das Gerät bestand aus einem Lesestift und einer »Leselogik« – einem schwarzen Kasten, in dem die Technik verbaut war –, die über ein »Lichtkabel« – ein Kabel, das die Lichtimpulse weiterleitete – verbunden waren. Der Farbcodeleser erfasste an der Kasse die für die elektronische Datenverarbeitung (EDV) erforderlichen Daten mittels einer optisch lesbaren Farbstrichkombination.⁶¹ Dafür wurden

⁵⁶ Girschik: Kassen (Anm. 14), S. 114–116.

⁵⁷ Abbildung in: ebd., S. 117.

⁵⁸ Ebd., S. 118 f.

⁵⁹ Ebd., S. 120.

⁶⁰ Ebd., S. 120 f.

⁶¹ NCR 280 Elektronisches Datenerfassungssystem für den Handel: Systembeschreibung, [1971], o. S., BWA München, F 36/1027, hier: »Farbcode-Etikettensystem«.

die Etiketten mit Farbcodes bedruckt und an den Waren angebracht. NCR stellte den »NCR 747«-Etikettendrucker bereit.⁶² Dennoch setzten sich beide Systeme langfristig nicht durch. Erst als sich Mitte der 1980er-Jahre allgemeingültige Codes verbreiteten – in den USA der UPC (Universal Product Code), in Europa der EAN-Barcode –, wurden im Lebensmittel Einzelhandel flächendeckend Scannerkassen eingesetzt.⁶³ Zum Teil langwierige technische Überarbeitungen waren vorausgegangen, um die Kassen mit den sonstigen Komponenten kompatibel zu machen: das Auszeichnen aller Artikel mit Strichcode; elektronische Erfassung, Verarbeitung und Übermittlung aller Bestellungen; Kopplung des gesamten Rechnungswesens mit dem Warenwirtschaftssystem; Harmonisierung der EDV-Systeme. Erst danach erbrachten die Scanner solche Einsparungen, dass sich die Investition lohnte. Außerdem mussten sich die Scannerkassen erst soziale Anschlussfähigkeit erwerben. Kassiererinnen mussten erneut umgeschult werden und auch das Verhalten der Kundschaft musste sich anpassen.⁶⁴

Anfang 1979 verfügten sechs Märkte in der Bundesrepublik Deutschland über Scanning-Systeme; im Frühjahr 1981 waren es schon 25 Verbrauchermärkte, Cash-and-Carry-Märkte oder Lebensmittelabteilungen großer Warenhäuser. Ausgestattet mit Kassen, an denen ein Scanner angeschlossen werden konnte, waren aber bereits 4000 Einkaufsstätten.⁶⁵

Folgende Veränderungen der Arbeitspraktiken an den Kassen erwartete die DAG: »Wegfall der genannten Dateneingabe, sämtlicher Schreib- und Übertragungsarbeiten, aller Rechenvorgänge, Beschleunigung des Kassiervorgangs.«⁶⁶ Die Gewerkschaft interpretierte dies als Kompetenzverlust. Außerdem warnte sie vor den sich daraus ergebenden Konsequenzen für die Beschäftigten: eine Erhöhung der Durchlaufgeschwindigkeit von Kundinnen und Kunden wie der Waren, größere Monotonie, Abbau der Arbeitsplätze und verstärkter Einsatz von Teilzeitkräften durch bessere Personaleinsatzplanung und damit wiederum höherer Leistungsdruck für Vollzeitkräfte sowie ein sinkender Qualifikationsgrad, da Denkvorgänge entbehrlich würden.⁶⁷

62 Ebd., hier: »NCR 747 Etikettendrucker«.

63 Deutsche Angestellten-Gewerkschaft: EAN (Anm. 40), S. 6.

64 Girschik: Kassen (Anm. 14), S. 121 f.

65 Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (Hg.): Rationalisierungsprobleme am Arbeitsplatz »Kasse« im Einzelhandel: Datenkassen, EAN, Scanner, Gestaltung von Kassenarbeitsplätzen in Selbstbedienungsläden, Hamburg 1980, S. 9.

66 Deutsche Angestellten-Gewerkschaft: EAN (Anm. 40), S. 17.

67 Deutsche Angestellten-Gewerkschaft: Rationalisierungsprobleme (Anm. 65), S. 3, 15 f., sowie dies.: EAN (Anm. 40), S. 15, 17.

In der Kombination mit einem Förderband konnten die Scanner eine Erleichterung für die Kassiererinnen bedeuten. Die Preise mussten nicht mehr auf der Ware gesucht und abgetippt werden, sondern es musste lediglich das Strichzeichen auf der Verpackung gesucht und in das breite Lesefenster der Kassen gehalten werden. Allerdings erwies sich der Eindruck der Verkäuferinnen, die eingeführten Scannerkassen seien eine Erleichterung, in einer arbeitsphysiologischen Untersuchung als nicht zutreffend. Kassiererinnen an Scannerkassen nahmen eine wesentlich höhere Belastung wahr, wenn etwa ein zu scannender EAN-Code nicht funktionierte. Dann ergab sich aus der engen zeitlichen Vorgabe eine hohe psychische Belastung.⁶⁸ Denn neben der Arbeitserleichterung stand vor allem die erhöhte Kassiergeschwindigkeit im Interesse der Unternehmen. Und nicht selten wurde das Scannen seitens der Kassiererinnen auch als sehr monotoner Vorgang wahrgenommen.

Selbstbild von Verkäuferinnen und Kassiererinnen

Eine »ungewollte Nebenwirkung« des simplifizierten Scanvorgangs war die zunehmend verbreitete Annahme, dass den Job von Kassiererinnen ja »jeder« übernehmen könne. Dies deckt sich mit dem im Laufe der Zeit abgewerteten Selbstbild von Kassiererinnen, wie es in den nachfolgenden Abschnitten zum Ausdruck kommt. Aus Gedichten der 1950er- und 1960er-Jahre, die aus Anlass von Betriebsausflügen entstanden waren, lässt sich ein Eindruck von dem Selbstbild der Beschäftigten gewinnen: Sie identifizierten sich oftmals stark mit der eigenen Filiale sowie mit den Kolleginnen und Kollegen; und sie hatten ein wohlwollendes, aber distanziertes Verhältnis zum Chef oder zur Chefin. So ist aus der Firma Gaissmaier ein Gedicht aus dem Jahr 1954 überliefert, in dem karikaturistische Darstellungen der Chefin und der Belegschaft vorgenommen werden: »Unsre Chefin isch d'Hummler / – die is ja so nett, / die kommt mit'm Stecka, / wenn mir net tun wie sie möcht.« Hier schwingt Kritik mit, die aber durch die Gedichtform leicht und harmlos wirkt. Eine Kollegin wird mit den Worten beschrieben: »Die Brückner tut gschamig, / die Brückner tut schön, / wenn ein Mann ist im Laden / tut nur sie hingehn.« Selbstvergewisserung und ein positives Selbstbild kommen im Gedicht ebenso zum Ausdruck – »Unser Laden ist finster, / unser Laden ist klein, / doch

68 Martin Schütte: Untersuchungen der psychischen Belastung und Beanspruchung bei der Preiserfassung an Registrier- und Scannerkassen, Frankfurt a. M. 1990, S. 91-94.

wir selbst ersetzen / den lieben Sonnenschein« – wie auch die schmunzelnd vorgebrachte Kritik an den Befindlichkeiten der Frauen: »Zur Margaret darfsch saga / kaum manchmol a Wort, / dann hängt's schon die Lätsch runter / und heult auch sofort.« Das Gedicht trug zur allgemeinen Erheiterung während des Betriebsausfluges bei, verfolgte aber, wie aus der letzten Strophe deutlich wird, auch das Ziel, auf ein besseres Betragen der Filialbelegschaft hinzuwirken: »Jetzt wär mer allmählich am Schluß angelangt, / und hoffen daß bessern sich all mitanand.«⁶⁹

Ein ähnliches Beispiel stammt von der Firma C. F. Braun. Es ist ein Gedicht über die alltägliche Arbeit mitsamt einer Beschreibung der komplizierten Kundschaft. Im Gegensatz zum Lebensmittelladen werden die Kolleginnen und Kollegen des Textilfachgeschäfts mit formaler Anrede beschrieben. Dies deutet auf ein anderes, förmlicheres Selbstverständnis hin. Das Betriebsklima scheint ausgesprochen positiv gewesen zu sein, denn es wurde in diesem Fall weniger Kritik geübt – außer an manchen Kundinnen: »Frl. Sauer ist ständig von Neuem entzückt, / wenn sie ihre Kundin, Frau Schmidt hier erblickt, / die hört nicht ganz richtig u. bloß auf einem Ohr, / nach 3 Std. ist sie mit der grad so weit wie zuvor!« Zum Abschluss betonte die Verfasserin gegenüber der Eigentümerfamilie den Dank der Beschäftigten und das Vorhaben, zukünftig fleißig weiterzuarbeiten: »Herr Braun u. Frau Braun wir alle danken sehr, / daß wir durften fahren an Bodensee her / [...] Und morgen, da gehen wir tüchtig wieder ran, / wir verkaufen was s'Zeug hält mit grossem Elan, / wir sind ja so glücklich und froh auch dabei / u. morgen da schaffen wir alle für zwei!«⁷⁰

Bei diesen Gedichten ging es nicht so sehr um die Arbeit an sich als vielmehr um die handelnden Personen und die Persönlichkeiten der Verkäuferinnen und Vorgesetzten; die Betriebsgemeinschaft und das gemeinsame Arbeiten standen im Mittelpunkt der Texte. Kassiererinnen genossen in den 1950er-Jahren durchaus ein gewisses Ansehen. Sie nahmen sich selbst als wichtige Position innerhalb des Betriebs wahr, da sie in manchen Fällen den einzigen Kontakt zur Kundschaft bildeten und mit dem Umgang mit Geld betraut waren. Außerdem erforderte diese Tätigkeit zunächst eine Spezialisierung und zusätzliche Fähigkeiten, die nicht alle vorweisen konnten.⁷¹ Damit einher ging zum Teil auch eine bessere Be-

69 Programme, Presseartikel, Gedichte von Mitarbeitern bei Betriebsausflügen 1951-1954, Wirtschaftsarchiv Baden-Württemberg (WABW) Stuttgart, Bestand Gaissmaier (B 61), Bü 214, hier: Betriebsausflug 1954 von der Maxstraße aus gesehen.

70 Betriebsausflüge der Firma, Wertmarken, Routen, Gedichte 1955-1963, WABW Stuttgart, Bestand C. F. Braun (B 56), Bü 286, hier: Gedicht in 34 Strophen ohne Titel.

71 Dieter Latscha (Hg.): Latscha-Lehre: Aufstieg und Sicherheit, Frankfurt a. M. 1968, S. 30, ISG Frankfurt a. M., 93/126.

zahlung.⁷² Dies änderte sich mit der Einführung von computergestützten Datenkassen und dem Scannen, das das Abtippen ersetzte. Dass das Kassieren trotz höheren Ansehens und Bezahlung fast ausschließlich von Frauen erledigt wurde, ist interessant und verweist darauf, dass es Fähigkeiten erforderte, die stark weiblich konnotiert waren – wie Geschicklichkeit, »Multitasking« und eine ausgeprägte Freundlichkeit.

Seit den 1960er-Jahren änderte sich, wie oben beschrieben, die räumliche Positionierung der Kassierenden – und somit wandelten sich nicht nur die konkreten Arbeitsbedingungen, sondern vor allem auch die subjektiven Empfindungen der Kassierenden. Der Status des Kassenpersonals sank mit dem technologischen Fortschritt und diese Herabwürdigung wirkte sich fast ausschließlich auf das Bild von weiblicher Arbeit negativ aus. Somit setzten sich nicht nur die Gewerkschaften, sondern auch die Neue Frauenbewegung mit gesundheitlichen und sozialen Problemen von Verkäuferinnen und Kassiererinnen auseinander. Ein zeitgenössischer Dokumentarfilm von Cristina Perincioli, einer Aktivistin der Berliner Frauenbewegung,⁷³ griff diesen Aspekt neben den Themen Bezahlung, Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie sexuelle Übergriffe auf. Im Film »Für Frauen. 1. Kapitel« von 1971⁷⁴ gibt es einige Szenen, in denen das Kassieren an einer Bandkasse mit einer elektronischen Registrierkasse gezeigt wird. Es ist ein Film, der – laut Vorspann – gemacht wurde von

[...] Verkäuferinnen und Hausfrauen [...]. Sie haben sich diese Geschichte selbst ausgedacht und gespielt. Sie wollten die Rolle der berufstätigen Frau so darstellen, wie sie sie erleben, und zeigen, warum sie sie verändern wollen. Die Filmstudentinnen haben ihnen dabei geholfen.

72 Hirmer & Co., Verzeichnis der Betriebsangehörigen 01.01.1952, HUA München, 2012/09/0044.0001; Fragebogen der Militärregierung bezüglich Vermögensbeurteilung, Industrie und Handel mit namentlicher Angabe aller Beschäftigten und deren Gehalt, 1945, WABW Stuttgart, B 56, Bü 154, hier: Gegenwärtiger Verdienst der Arbeiter und Angestellten.

73 Vgl. die autobiografisch angelegte Publikation von Cristina Perincioli: Berlin wird feministisch. Das Beste, was von der 68er Bewegung blieb, Berlin 2015. Die Autorin war eine wichtige Person in der Berliner Frauenszene. Sie setzte sich auch andersorts intensiv mit sexualisierter Gewalt auseinander und war u. a. Mitbegründerin eines Frauenzentrums und Mitinitiatorin der Lesbenbewegung.

74 Kurzfilm »Für Frauen. 1. Kapitel« (BRD 1971), Produktion: Deutsche Film- und Fernsehakademie Berlin, Regie: Cristina Perincioli, Kamera: Gisela Tuchenhagen, Darstellerinnen: Helga Freyer, Edda Hertel, Ulla Lange und Jeanine Rickmann, Musik: Ton Steine Scherben, 29 Min.

Solche kollektiven Filmproduktionen wurden auch – wie Julia Tirlir an anderen zeitgenössischen Beispielen aus Frankreich und Italien zeigt – als emanzipatorische Strategie in Arbeitskämpfen eingesetzt. Sie dienten dazu, »einerseits die vorherrschenden Arbeitsordnungen im jeweiligen Kontext infrage zu stellen und andererseits Repräsentationen von Arbeit aus der Position der Arbeitenden zu schaffen.«⁷⁵ Somit ist der Film als medial gefiltertes Selbstzeugnis zu lesen, zu analysieren und zu interpretieren. Er thematisiert viele der alltäglichen Probleme im Supermarkt. Dazu zählte auch die Kassenarbeit. Während in einer Szene zunächst der junge männliche Verkäufer langsam die Preise in die Kasse tippt, löst ihn kurz darauf eine mittelalte Frau mit dem Kommentar »Na, so ganz scheint das ja mit den Preisen noch nicht zu klappen ...« ab, die daraufhin in wesentlich höherem Tempo mit maschinell anmutenden Armbewegungen mit dem Kassieren fortfährt. Die Bildsprache erinnert an Fließbandarbeit in der Fabrik. Blickkontakt zur Kundschaft stellen beide Kassierende, wenn überhaupt, erst am Ende des jeweiligen Kassiervorgangs her, dann nämlich, wenn die Kasse den Kassenbon ausspuckt, welchen sie den im Film unsichtbar bleibenden Kundinnen und Kunden überreichen.⁷⁶ Eine andere Szene verbildlicht den Stress, dem eine Kassiererin aufgrund der Interaktionen mit den Kundinnen und Kunden ausgesetzt war: Beschwerden über ein Produkt mischen sich mit Fragen über Tragetüten, dem Drängen einer nachfolgenden, gehetzten Kundin und einer permanenten Geräuschkulisse.⁷⁷ Eine andere Verkäuferin klagt über körperliche Beschwerden während ihrer Tätigkeiten, so etwa über das häufige »Kistenschleppen« im Lager. Zwei Frauen sprechen psychische Probleme an, die bis in das Familienleben hineinwirken.⁷⁸ In einer weiteren bezeichnenden Szene des Filmes äußert der männliche Kollege, als er sich an die Kasse setzt, als Entschuldigung für das lange Warten gegenüber der Kundschaft: »Ich mach' doch hier auch nur die Arbeit von Frauen.«⁷⁹ Damit drückt er seine Geringschätzung gegenüber dieser Arbeit aus, wobei er weibliche Arbeit offensichtlich nicht als qualifizierte Arbeit ansieht. Aufgrund der summierten Belastungen legen die beschäftigten Frauen am Ende spontan ihre Arbeit nieder. Die Auswirkungen werden deutlich gezeigt: Im Laden bricht das Chaos aus, die Kundschaft verlässt genervt vom lang-

75 Julia Tirlir: Kollektive Filmproduktion als Strategie in Arbeitskämpfen: Les Groupes Medvedkine, Scuola senza fine und Precarias a la deriva, in: Ordnung(en) der Arbeit, hg. von Janina Henkes u. a., Münster 2019, S. 265–281.

76 Kurzfilm »Für Frauen. 1. Kapitel« (Anm. 74), 00:09:33–00:10:02.

77 Ebd., 00:17:50–00:18:28.

78 Ebd., ca. 00:01:39–00:02:15, 00:03:12–00:04:02 und 00:11:49–00:12:14.

79 Ebd., 00:22:38–00:23:29.

samen Kassieren und der Warterei die Filiale. Die beiden männlichen Protagonisten, Chef und Stellvertreter, bleiben erschlagen von der Arbeit zurück.⁸⁰ Das Bild von Arbeitnehmerinnen, das unter anderem hier zum Ausdruck kommt, ist das einer dienenden, freundlichen Maschine, die man nicht zu grüßen braucht und auf die man herabblickt. Dies mag im Textileinzelhandel anders gewesen sein, da der Status der Ware auch den Beschäftigten ein gewisses Ansehen verlieh.⁸¹ Aber auch dort gab es im Laufe der Zeit Tendenzen, die eine Geringschätzung der weiblichen Beschäftigten vorantrieben.

Gut 15 Jahre später werden in Selbstzeugnissen der 1980er-Jahre ganz ähnliche Probleme beschrieben; zusätzlich schwingt darin aber der Frust über kaum zu erwartende und ausbleibende positive Veränderungen mit. Im Jahr 1984 verfasste die aus einer Bergmannsfamilie stammende Schriftstellerin Ilse Kibgis, die einige Zeit als Kassiererin und Verkäuferin gearbeitet hatte,⁸² das »Klagelied einer Kassiererin« – ein Gedicht, das in seiner äußeren Form an einen Kassenzettel erinnert.⁸³ Sie rückt darin ihre individuelle Gefühlslage am Kassensarbeitsplatz in den Mittelpunkt. Sie schreibt von »Menschenschlangen«, die sich durch sie hindurchfräßen. Die Kundinnen und Kunden nähmen sie in ihrer Position an der Kasse nur noch als notwendigen Durchgang zum Ausgang wahr. Ihre Psyche und ihr Körper seien dem strengen Arbeitsrhythmus unterworfen, den die Geschwindigkeit des Kassensandes vorgibt: »meine Nerven sind bloßgelegte Stromlinien [...], / meine Hände unterste Befehlsempfänger, / optische Aktivisten einer Fließbanddiktatur.« Sich selbst empfindet sie als »Personalakte mit schwankendem Kurswert«. Dabei ginge ihre Persönlichkeit verloren, ihre Individualität verschwinde durch ihre Arbeit mit der

80 Ebd., 00:21:15-00:27:41.

81 Beschäftigte im Warenhausbereich schätzten den Status von Verkaufskräften im Einzelhandel in Abhängigkeit von den jeweiligen Branchen ein, wobei zuunterst der Status-Pyramide die Arbeit im Lebensmitteleinzelhandel und zuoberst die Arbeit in Boutiquen stand. Vgl. Jürgen Glaubitz: Angestellte und Gewerkschaften, in: Hinter Neonlicht und Glitzerwelt. Arbeiten im Kaufhaus, hg. von dems. u. a., Hamburg 1985, S. 159-189, hier S. 175.

82 Art. »Ilse Kibgis«, in: Lexikon Westfälischer Autorinnen und Autoren, hg. von der LWL-Literaturkommission für Westfalen, o. D., online unter: <https://www.lexikon-westfaelischer-autorinnen-und-autoren.de/autoren/kibgis-ilse/> (letzter Zugriff: 03.06.2025).

83 Gedicht abgedruckt in: Jürgen Glaubitz: Arbeitnehmer im Einzelhandel, in: Hinter Neonlicht und Glitzerwelt. Arbeiten im Kaufhaus, hg. von dems. u. a., Hamburg 1985, S. 116-134, hier S. 121; erschienen ist es aber auch in: Ilse Kibgis: Meine Stadt ist kein Knüller in Reisekatalogen – Gedichte von Ilse Kibgis, Oberhausen 1984, S. III.

Massenware: »ich das Individuum [wurde] zum Diskontartikel.«⁸⁴ Kibgis zeichnete ein anschauliches, gleichwohl niederschmetterndes Bild der Arbeit an der Einzelhandelskasse. Zwei weitere Gedichte von Ursula Sadowski beschreiben die wenig selbstbestimmte Art und Weise der Tätigkeit und das persönliche Empfinden der Arbeitszeit: »Acht Uhr fünfzig« und »Kapovaz und job-sharing«.⁸⁵ Im ersten stehen eher der Arbeitsstress und die zeitlich unterschiedlich empfundenen Arbeitsphasen im Zentrum: »Ware auffüllen, Kunden bedienen, Auskunft erteilen – [...] / Alles stehen lassen, schnell zur Kasse eilen!!«; »Phasen der Ruhe dazwischen in angespanntem Warten – / auf die nächste ungeduldige Käuferschar«. Das zweite Gedicht widmet sich konkreter dem Problem der flexibilisierten Arbeitszeit: »Euer Arbeitgeber weiß das schon, / ruft Euch herbei per Telefon, / wenn er Arbeit genüge, und, / das ist wirklich keine Lüge.« Beide Texte thematisieren zusätzlich, dass für Frauen der Arbeitstag nicht nach Ladenschluss endete – »Hin- und Rückweg sind weit, / daheim wartet die Hausarbeit [...]« –, da Frauen auch in den 1980er-Jahren noch die alleinige Verantwortung für die Haus- und Familienarbeit zugeordnet war: »die restliche Zeit gehört Euch ganz allein, / Ihr könnt ganz Frau, ganz Mutter sein.« Damit sind die sozialen Folgen dieser Arbeitspraktiken bereits zeitgenössisch benannt: Frauen, die noch immer für einen Großteil der Care-Arbeit in ihren Familien zuständig sind, werden automatisch den niederen Tätigkeiten im Betrieb zugeordnet. Nur selten gelingt es, in Teilzeitpositionen – und das gilt nicht nur für den Einzelhandel oder den Dienstleistungssektor – mit qualitativ hochwertiger Arbeit und verantwortungsvollen Tätigkeiten betraut zu werden.⁸⁶

84 Ebd.

85 Beide Gedichte abgedruckt in: Oda Krauss: Beruf ist nicht das ganze Leben, in: Hinter Neonlicht und Glitzerwelt. Arbeiten im Kaufhaus, hg. von Jürgen Glaubitz u. a., Hamburg 1985, S. 149–157, hier S. 151, 153. Die häufig verwendete Abkürzung »KAPOVAZ« steht für »kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit«, was so viel wie »Arbeit auf Abruf« bedeutete. Beim »Job-Sharing« teilten sich zwei Personen einen Arbeitsplatz, was aber in Extremfällen dazu führen konnte, dass eine Person beim Ausfall der anderen voll einspringen musste.

86 Udo Tröster: Davon träumen wir alle – Teilzeit macht's möglich, in: Neue Revue, o. D., S. 69–71, BWA München, Bestand Beck (F 34) 369, Beck-Archiv 12, 1981–1983; Hubert Gartz und Manfred Küter: Teilzeitarbeit im Handel. Geteilte Arbeit – geteilte Rechte? Absicherung qualifizierter Teilzeitarbeit mit der DAG, hg. von der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft/Bundesberufsgruppe Kaufmännische Angestellte, Hamburg 1985, S. 16; Anke Sauter: Equal Pay Day: »Die Pandemie ist auch eine Superchance«, Interview mit Christa Larsen, Geschäftsführerin des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) der Goethe-Universität Frankfurt a. M., 02.03.2021, online unter: <https://aktuelles.uni-frankfurt.de/forschung/equal-pay-day-die-pandemie-ist-auch-eine-superchance/> (letzter Zugriff: 10.06.2025).

Soziale Folgen des Wandels der Arbeitswelt – ein Fazit aus geschlechtergeschichtlicher Perspektive

Wie dieser Beitrag gezeigt hat, wirkten sich die Veränderungen am Kassensarbeitsplatz unmittelbar auf die betrieblichen Mikrostrukturen und die dadurch hervorgebrachten Ungleichheitsverhältnisse aus.⁸⁷ Die veränderten Praktiken des Kassierens trugen dazu bei, die weibliche Arbeit im Einzelhandel zu marginalisieren und das soziale Prestige der arbeitenden Frauen zu verringern. Diese Phänomene lassen sich betriebsübergreifend sowohl im Lebensmittel- als auch Textileinzelhandel, in kleineren und größeren Läden, in inhabergeführten wie filialisierten Betrieben nachweisen. Die untersuchten Fallbeispiele zeigen, dass die Geschichte der Arbeitswelten von Verkäuferinnen in der kurzen zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts als Geschichte einer zunehmenden Marginalisierung zu interpretieren ist und dass (Erwerbs-)Arbeit weiterhin als zentrales Kriterium für geschlechtsspezifische Ungleichheit erachtet werden kann. Ihren deutlichsten Ausdruck findet diese in der noch immer bestehenden Gender-Pay-Gap zwischen Männern und Frauen.⁸⁸ Daher bildet die Geschichte der Veränderungen im Einzelhandel und seiner Verkaufspraktiken eine unmittelbare »Vorgeschichte gegenwärtiger Problemkonstellationen«.⁸⁹

Die industrialisierte Arbeitswelt, die sich vor allem in der Phase »nach dem Boom« grundlegend gewandelt hat,⁹⁰ war weitestgehend männlich geprägt. Die Arbeit im weiblich geprägten Dienstleistungssektor brachte andere soziale Polarisierungen und andere Periodisierungen hervor. Die Geschlechterordnung in der westdeutschen Demokratie erwies sich als äußerst beharrlich und orientierte sich einerseits an der Trennung

87 Andere kulturgeschichtlich informierte Studien über den Betrieb als sozialen Ort, bei denen die Akteursperspektive systematisch miteinbezogen wird, z. B. in: Knud Andresen u. a. (Hg.): *Der Betrieb als sozialer und politischer Ort. Studien zu Praktiken und Diskursen in der Arbeitswelt des 20. Jahrhunderts*, Bonn 2015.

88 Mit der Gender-Pay-Gap wird der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern beschrieben. Für die unbereinigte Gender-Pay-Gap werden die absoluten Bruttostundenverdienste verglichen. Vgl. Statistisches Bundesamt: *Wie wird der Gender Pay Gap erhoben und berechnet?*, o. D., online unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPay-Gap/_inhalt.html (letzter Zugriff: 10.06.2025).

89 Hans Günter Hockerts: *Einführung*, in: *Koordinaten deutscher Geschichte in der Epoche des Ost-West-Konflikts*, hg. von dems., München 2004, S. VII-XV, hier S. VIII.

90 Anselm Doering-Manteuffel und Lutz Raphael: *Nach dem Boom. Perspektiven auf die Zeitgeschichte seit 1970*, 3. Aufl., Göttingen 2012; Frank Bösch (Hg.): *Geteilte Geschichte. Ost- und Westdeutschland 1970-2000*, Göttingen 2015.

der Geschlechter in zwei Sphären, nämlich: weiblich = privat, männlich = öffentlich. Andererseits spielten die Erwerbsvorstellungen nach dem Ernährer-Hausfrau- bzw. Zuverdienerin-Modell eine gewichtige Rolle. Gründe für die starke Beharrungskraft lagen und liegen im (kapitalistischen) Wirtschaftssystem und einer Gesellschaft, die die geschlechtliche Rollenverteilung als kostenneutrale Reproduktionsleistung unhinterfragt und als ahistorische Selbstverständlichkeit miteinkalkulierte.⁹¹ Sie erklärt sich aber auch aus der Familien-, Sozial- und Arbeitspolitik, die auf der Vorstellung von der patriarchalen Familie als »Keimzelle der Demokratie« basierte,⁹² sich nicht zuletzt gegenüber dem politischen System der DDR profilieren wollte und somit strukturelle Benachteiligungen festschrieb.⁹³ Schließlich baute auch das Demokratieverständnis der jungen Bundesrepublik auf patriarchalischen Voraussetzungen auf, obwohl es sich – mit Bezug auf westliche, liberale Demokratien – als geschlechtsneutral verstand.⁹⁴

Zu den Herausforderungen der Einzelhandelsbeschäftigten zählen die schlechte Bezahlung, auch ausgelöst durch nachlassende Tarifdeckung, die Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse, aber auch Überwachung und Leistungsdruck innerhalb der Betriebe.⁹⁵ Frauen im Einzelhandel bewerten die wenigen Aufstiegsoptionen, fehlende Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie die geringe Beeinflussbarkeit ihrer

91 Isabel Heinemann: Die patriarchale Familie als »Keimzelle« der Demokratie – oder deren größte Bedrohung? Konflikte um den Wert der Familie in der Bundesrepublik, in: Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte 69, 2021, H. 4, S. 701–711, hier S. 710 f.; außerdem: Karin Hausen: Die Nicht-Einheit der Geschichte als historiographische Herausforderung. Zur historischen Relevanz und Anstößigkeit der Geschlechtergeschichte, in: Geschlechtergeschichte und Allgemeine Geschichte: Herausforderungen und Perspektiven, hg. von Hans Medick und Anne-Charlott Trepp, Göttingen 1998, S. 15–55, hier S. 49: »Die bürgerliche Gesellschaft und ebenso der Wohlfahrtsstaat kapitalistischer oder sozialistischer Provenienz haben das soziale Ordnungsgefüge der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung vielfältig genutzt.«

92 Heinemann: Familie (Anm. 91), S. 703 f.

93 Isabel Heinemann und Martina Steber: Geschlecht und Demokratie. Deutungskämpfe um die Ordnung der Gesellschaft in der Bundesrepublik Deutschland, in: Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte 69, 2021, H. 4, S. 669–678, hier S. 672 f.

94 Ebd., S. 671, zurückgehend auf Carole Pateman: *The Sexual Contract*, Cambridge 1988.

95 Matthias Klein u. a.: *Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb. Der Einzelhandel der Zukunft. Eine praxisorientierte Studie im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAIS NRW) in Kooperation mit der Hans-Böckler-Stiftung und dem ver.di-Landesbezirk NRW, Fachbereich Handel, Essen 2016, S. 2 f.*

Arbeit als problematisch.⁹⁶ Was im Einzelhandel deutlich zutage tritt, trifft laut Gender-Datenreport von 2017 – bisweilen weiterhin unbemerkt oder ignoriert – ganz generell für weibliche Arbeit in der Geschlechterdemokratie des 21. Jahrhunderts zu.⁹⁷

Das Selbstbild der Verkäuferinnen im ersten Drittel des 21. Jahrhunderts enthält – zumindest laut der Mockumentary »Die Discounter« – wenig troststiftende Elemente. Die Angestellte Lia bleibt mit gebrochenem Herzen und ohne konkrete berufliche Pläne zurück, während ihr männlicher On-Off-Partner mit Abitur eine Ausbildung in einem renommierten Supermarkt beginnt, aber dort ebenfalls unglücklich bleibt. Allzeit-Co-Chefin Pina lässt Mal um Mal ihre Chance auf den Posten der Filialleitung verstreichen, obwohl für alle Beteiligten wie für die Zuschenden offensichtlich ist, dass sie die bessere Besetzung für diese Position wäre als ihr männlicher Vorgesetzter Thorsten. Einen Lichtblick bildet Kassiererinnen Flora, die ihr Glück im Traumberuf Rapperin sucht. Verkörpert wird sie von der eritreischstämmigen Künstlerin Nura, die in der Realität bereits den Aufstieg von einem Flüchtlingsheim auf die deutschen Musikbühnen gemeistert hat. Das Besondere an der Mockumentary – die verschwommenen Grenzen zwischen Realität und Fiktion – erlaubt es dem Streaming-Publikum im Falle von Verkäuferin Flora/Nura, daran zu glauben, dass sie es »da raus« schaffen wird. Sie wird, um ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern und den sozialen Aufstieg zu schaffen, den Discounter verlassen müssen und nicht weiter als Verkäuferin arbeiten. Einen glücklichen Ausweg innerhalb der Arbeitswelt Einzelhandel sieht die Serie für die weiblichen Beschäftigten nicht vor.

96 ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Hg.): Branchenreport. Die Situation von weiblichen Beschäftigten im Handel. Erarbeitet im Rahmen der Bundesinitiative »Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft«, ver.di-ESF-Projekt »Gute Arbeit für Frauen! Branchenorientierte Chancengleichheitspolitik und gezielte Förderung«, Berlin/Stuttgart 2012, S. 22.

97 Ute Klammer und Katrin Menke: Gender-Datenreport, in: Informationen zur politischen Bildung, Nr. 342/2020 (Themenheft: » Geschlechterdemokratie«), S. 20-33, hier S. 29.

Nichts als Unsicherheit?

Arbeitsweltliche Veränderungen im ostdeutschen »Konsum« in den 1990er-Jahren

TILL GOßMANN

Einführung

»Ja, doch ein bißchen Spannung ist schon, durch die Unsicherheit und eben durch, durch die Lage allgemein. Weil ja keiner weiß, wer das nächstemal dran ist. Ganz so lustig wie es früher war ist es nicht [...]. Früher war es ein bißchen lascher.«¹ Im Sommer 1992, über zwei Jahre nach dem Beginn der Marktwirtschaft, gab ein Verkäufer der Konsumgenossenschaft Leipzig im Interview mit der Sozialforschungsstelle Dortmund einen Einblick in sein Seelenleben. Unsicherheit, Druck, die Sorge vor Entlassungen begleiteten demnach seine Arbeit. Wehmütig stellte er fest, dass das Arbeitsklima früher ein wenig »lascher« gewesen sei. Dieses Schlaglicht lenkt den Fokus auf die arbeitsweltlichen Veränderungen im Einzelhandel in Ostdeutschland nach 1989/1990.

Im Übergang »vom Plan zum Markt« erodierte die sozialistische Arbeitsgesellschaft binnen kurzer Zeit. Die Dynamik erfasste früh und in rasantem Tempo den Handel, der die Konsumbedürfnisse der Bevölkerung nicht decken konnte. Den Beginn zum Umbruch in der Branche setzte die Maueröffnung, die den Weg zum Konsum im Westen frei machte. Nach der Wirtschafts- und Währungsunion vom 1. Juli 1990 drängten westdeutsche Handelsunternehmen auf den entstehenden Markt. Für den früheren Konsumgüterhandel der DDR bedeutete der Übergang zur Marktwirtschaft einen »funktionalen Bruch«: Galt bisher die Warenversorgung als Maxime, rückte nun abrupt die Rentabilität in den Vorder-

1 Sozialforschungsstelle (sfs) Dortmund, Transkript des Interviews mit Herrn J. (Verkäufer), 27.08.1992, Archiv der Sozialforschungsstelle (Archiv sfs) Dortmund, Studie »Humane Arbeitsgestaltung im Einzelhandel in den neuen Bundesländern«, F4, Bl. 20.

grund.² Die bisher zentralen Akteure, die staatliche Handelsorganisation (HO) und der konsumgenossenschaftliche Handel, kurz »Konsum«, suchten nach Wegen, sich auf die Marktwirtschaft einzustellen. Die Veränderungen brachten nicht allein ein neues Konsumangebot, sondern für die Verkäufer:innen zugleich einen Wandel ihrer Arbeitswelt. Während für die ehemals staatseigene Wirtschaft in der Aufbauphase der Treuhandanstalt im Sommer 1990 allgemein eine letzte »Schonfrist« galt, wurde der Einzelhandel unfreiwillig zum Pionier der Privatisierung. Die ab Juli 1990 forcierte »Entflechtung des Handels« brachte binnen eines Jahres die Privatisierung des vordem Volkseigenen Einzelhandels.³ Westdeutsche Unternehmen, die teils ehemalige Geschäfte der HO übernahmen, teils neue Märkte errichteten, dominierten rasch die Handelslandschaft.

Die Konsumgenossenschaften – die als Genossenschaften kein Teil des Volkseigentums waren – traten als rechtlich eigenständige Unternehmen in die Marktwirtschaft ein. Der »Konsum« stand 1989/1990 vor einem doppelten Umbruch: einerseits »vom Plan zum Markt«, andererseits setzte der Wandel im westdeutschen Einzelhandel seit den 1970er-Jahren, wie eine zunehmende Konzentration und wachsende Verkaufsflächen, neue Maßstäbe.⁴ Der wirtschaftliche Druck auf die ursprünglich 198 örtlichen Konsumgenossenschaften und den Dachverband, den »Verband der Konsumgenossenschaften«, war immens: Bis zum Jahreswechsel 1991/1992 gaben die Konsumgenossenschaften zwei Drittel der ehemals 30.000 Geschäfte auf, drei Viertel der früher 210.000 Beschäftigten verloren ihre Anstellung.⁵ Mitte der 1990er-Jahre arbeiteten schließlich nur noch 6000 Personen im konsumgenossenschaftlichen Handel. Die wirtschaftlichen Verwerfungen, die sich im Übergang zur Marktwirtschaft in Ostdeutschland vielerorts einstellten, zeigten sich auch im Einzelhandel.

Während der Strukturwandel in der ostdeutschen Industrie nach 1989/1990 bis heute in der Öffentlichkeit und Forschung debattiert wird, gerieten parallele Umbrüche, wie im Handel, ins Abseits.⁶ Ein Schick-

2 Heike Jacobsen: Umbruch des Einzelhandels in Ostdeutschland. Westdeutsche Unternehmen als Akteure im Transformationsprozeß, Dortmund 1999, S. 37 f.

3 Gesellschaft zur Privatisierung des Handels mbH, Bericht zur Privatisierungstätigkeit der GPH vom 15. Oktober 1990 bis 30. Juni 1991, 15.08.1991, Bundesarchiv (BArch) Berlin, B 412/10142/1, Bl. 22-34.

4 Manuela Rienks: Ausverkauft. Arbeitswelten von Verkäuferinnen in der Bundesrepublik Deutschland 1950-1999, München 2024, S. 13 f.

5 Jacobsen: Umbruch des Einzelhandels (Anm. 2), S. 46.

6 Ausnahmen bilden hier u. a. Rüdiger Hachtmann: Rationalisierung, Automatisierung, Digitalisierung. Arbeit im Wandel, in: Geteilte Geschichte. Ost- und Westdeutschland 1970-2000, hg. von Frank Bösch, Göttingen 2015, S. 195-237 und Marcus Böick: Ökonomisierung des Gewaltmonopols? Die Sicherheitswirtschaft

sal, das der ostdeutsche Dienstleistungssektor generell mit seinem westdeutschen Pendant teilt, das ebenso in der »Nach dem Boom«-Forschung lange Zeit randständig blieb.⁷ Der »Strukturbruch«, der Ostdeutschland zu Beginn der 1990er-Jahre prägte, hat sich in das kollektive Gedächtnis mit dem Bild des Umbaus in der Industrie eingeschrieben. Schon in der zeitgenössischen Rezeption avancierte die »De-Industrialisierung« zu einer Leitvokabel. Die Privatisierung der ostdeutschen Industrie beherrschte die öffentliche Wahrnehmung. Die sozialwissenschaftliche Transformationsforschung untersuchte aufmerksam die betrieblichen und sozialen Folgen dieser Umwälzungen.⁸ Seit Mitte der 2010er-Jahre wandte sich auch die Zeitgeschichtsforschung zusehends der Transformationszeit zu: Vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Debatte um ostdeutsche Umbrucherfahrungen und die Treuhandanstalt fokussierten sich die Projekte zumindest anfangs vielfach auf den Strukturwandel im produzierenden Gewerbe.⁹ Die Veränderung männlich geprägter Arbeitswelten bestimmt damit bis heute das Nachdenken über die »Wendeverlierer«. Die hohe Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland unter Frauen über die 1990er-Jahre hinweg deutet indes an, dass die wirtschaftlichen Verwerfungen sie besonders trafen. Die oft höhere weibliche Erwerbsbeteiligung im Dienstleistungssektor, der generell als »Experimentierfeld für die Einführung geringer Löhne und die Ausweitung neuer, oft prekärer Beschäftigungsformen« gilt, legt zudem nahe, dass sie besonders von unsicheren Arbeitsbedingungen gefährdet wurden.¹⁰ Umso deutlicher stellt sich die Frage, welche Auswirkungen die »Vermarktlichung« seit 1989/1990 in stärker weiblich geprägten Erwerbssphären wie dem Einzelhandel hervorrief. Dieser Beitrag untersucht, wie die Ausbreitung unsicherer Arbeitsverhältnisse im »Konsum« in den 1990er-Jahren neue, transformationsbedingte soziale Ungleichheiten etablierte. Er zeichnet zunächst anhand der Zunahme

und die Privatisierung öffentlicher Sicherheitsaufgaben seit den 1970er Jahren, in: *Ökonomisierung. Debatten und Praktiken in der Zeitgeschichte*, hg. von Rüdiger Graf, Göttingen 2019, S. 139–165.

7 Lutz Raphael: *Arbeit im Kapitalismus*, in: *Arbeit, Bewegung, Geschichte. Zeitschrift für historische Studien* 19, 2020, S. 7–25, hier S. 8.

8 Vgl. Stephan Weingarz: *Laboratorium Deutschland? Der ostdeutsche Transformationsprozess als Herausforderung für die deutschen Sozialwissenschaften*, Münster 2003, S. 179–270.

9 Marcus Böick: *Zwölf Thesen zu Wirtschaftsombau und Treuhandanstalt. Die Rolle(n) und Folgen des Wirkens der Treuhand*, in: *(Ost)Deutschlands Weg. 45 Studien und Essays zur Lage des Landes. 1989 bis heute*, hg. von Ilko-Sascha Kowalczyk, Frank Ebert und Holger Kulick, Bonn 2021, S. 413 f.

10 Gerhard Bosch und Claudia Weinkopf: *Arbeitsverhältnisse im Dienstleistungssektor*, in: *WSI-Mitteilungen* 64, 2011, S. 439–446, hier S. 439.

atypischer Beschäftigungsformen in der Konsumgenossenschaft Leipzig nach, wie die Rationalisierung den allgemeinen Mustern in der Branche folgte. Anschließend wird gezeigt, dass sich der »Konsum« den Branchentarifverträgen entzog und damit die Standards im übrigen Einzelhandel stellenweise sogar unterlief. Abschließend stellt der Beitrag dar, dass die Konsumgenossenschaft Leipzig nicht allein auf das Standardrepertoire der Entsicherung setzte, wie atypische Beschäftigungsverhältnisse und Niedriglöhne, sondern sich zudem die fürsorgenden Fähigkeiten und sozialen Netzwerke ihrer Verkäufer:innen zunutze machte. Damit zeichnet der Beitrag ein uneinheitliches Bild der arbeitsweltlichen Veränderung im »Konsum« in der Marktwirtschaft, das die wirkmächtige Zeitdiagnose der »Prekarisierung« nicht vorbehaltlos übernimmt.

Die Ausbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse

Am Vorabend der Marktwirtschaft wich das bisherige Versorgungsdogma im Handel der Rentabilität als neuer Maxime. Auf die Agenda rückten damit schnell die Aufwendungen für Arbeitskräfte, die in der Branche eine wesentliche Kostengruppe bildeten. Die Personalplanung, die sich bis dahin vor allem nach der Warenversorgung gerichtet hatte, stand unter Kostendruck. Zusätzlich zum Arbeitskräfteabbau zeichneten sich im ostdeutschen »Konsum« seit dem Frühjahr 1990 Vorschläge ab, die Beschäftigungsverhältnisse zu flexibilisieren, um den Personaleinsatz effizienter zu steuern. Vor 1989/1990 hatten die Handelsbetriebe zum Zweck der Versorgungssicherheit Gesuche um geringere Arbeitszeiten noch strikt abgelehnt. Das alte Dogma kehrte sich unter den neuen ökonomischen Vorzeichen um; statt weniger Teilzeitkräfte waren nun mehr gefragt. Dabei orientierten sich die Genossenschafter:innen an flexiblen Arbeitszeitmodellen, die im westdeutschen Einzelhandel bereits seit 1960 zugenommen hatten.¹¹ Im Jahr 1989 lag die Teilzeitquote in der Bundesrepublik branchenweit bereits bei 38 %. Die Anteile variierten je nach Segment und erreichten im Lebensmittel- und Textileinzelhandel Höchstwerte von rund 45 %. Die Arbeitszeitflexibilisierung, die im westdeutschen Einzelhandel um 1989/1990 schon weit vorangeschritten war, veränderte absehbar die temporalen Strukturen der Arbeit im »Konsum«.

Die Referenzen auf das neue Arbeitszeitregime, die in den Debatten im »Konsum« im Frühjahr 1990 erstmals anklangen, verhallten jedoch

11 Rienks: Ausverkauft (Anm. 4), S. 393 ff.

zunächst ohne praktische Folgen. Vor der Wirtschafts- und Währungsunion vom 1. Juli 1990 blieben entschiedene Maßnahmen zunächst aus, den Personalbestand zu reduzieren. Die ökonomische Schieflage, die sich mit der wirtschaftlichen Einheit zusehends verschärfte, gab schließlich im zweiten Halbjahr 1990 den Impuls, den bereits in den Frühjahrsmonaten angekündigten Arbeitskräfteabbau im »Konsum« einzuleiten.¹² Je mehr sich die wirtschaftliche Situation der Konsumgenossenschaften zuspitzte, desto stärker wurde die Forderung erhoben, Arbeitskräfte zu entlassen. Unter dem Druck des Marktes bauten die Konsumgenossenschaften in großem Maßstab unrentable Verkaufsstellen und Personal ab. Anfängliche Überlegungen, die Teilzeittätigkeiten auszuweiten, traten währenddessen in den Hintergrund. Flexible Beschäftigungsverhältnisse nahmen zwar generell zu, allerdings stellten die Konsumgenossenschaften den Betrieb der Geschäfte nicht systematisch auf Teilzeit- und Aushilfskräfte um. Der »Konsum« setzte auf Massenentlassungen, um sich in der Marktwirtschaft zu behaupten. Doch die Anstrengungen, wie der massive Arbeitskräfteabbau, konnten die wirtschaftliche Talfahrt nicht aufhalten. Nach über einem Jahr der Marktwirtschaft verloren die Konsumgenossenschaften weiter Marktanteile an westdeutsche Handelsunternehmen, die unablässig nach Ostdeutschland expandierten. Die andauernden Umsatzrückgänge unterliefen die Versuche, sich an den Strukturwandel der Branche anzupassen. Um wirtschaftlich zu überleben, reichte es für die Unternehmen nicht, Kapazitäten abzubauen. Sie mussten zugleich Effizienzgewinne realisieren. Seit dem Sommer 1991 mehrten sich im »Konsum« die Stimmen dafür, unter dem verbliebenen Personal die Beschäftigungsverhältnisse zu flexibilisieren.¹³ Die Vorstöße, den Anteil an Teilzeit- und Aushilfskräften auszuweiten, kündigten eine neue Welle betriebswirtschaftlicher Rationalisierung an. Die Initiativen legten zugleich offen, wie lückenhaft die bisherige »Vermarktlichung« der ostdeutschen Konsumgenossenschaften geblieben war.

Die Konsumgenossenschaft Leipzig leitete vom Sommer 1991 an Schritte ein, die Belegschaften in den Filialen systematisch zu flexibilisieren, um weitere Einsparpotenziale zu erschließen.¹⁴ Sukzessive weitete das Unternehmen den Anteil an Teilzeit- und Aushilfskräften aus. Den Weg für die flexible Beschäftigungsstruktur bereiteten Änderungs-

12 Konsumgenossenschaft (KG) Leipzig, Übersicht zum Arbeitskräfteabbau bis zum 31.12.1990, o. D., Sächsisches Wirtschaftsarchiv (SWA) Leipzig, U2/5337/1.

13 KG Leipzig, Referat zur Vertreterversammlung, 22.06.1991, SWA Leipzig, U2/1100.

14 KG Leipzig, Vorschläge zur Sicherung der ökonomischen Stabilität, 24.09.1991, SWA Leipzig, U2/1397/2.

kündigungen.¹⁵ Die Konsumgenossenschaft Leipzig kündigte Vollzeitbeschäftigten und bot ihnen an, das Arbeitsverhältnis zu veränderten Bedingungen fortzusetzen. Wenn die betroffenen Verkäufer:innen diese Möglichkeit nicht annahmen, verloren sie ihre Anstellung vollständig. Die Änderungskündigungen betrafen sowohl den Stundenumfang als auch die Tätigkeit. Beschäftigte, die bislang über volle Stellen verfügt hatten, stuft das Unternehmen auf geringere Stundenkontingente, wie sechs Stunden pro Tag, herunter. Über Tätigkeitsänderungen degradierte die Konsumgenossenschaft frühere Abteilungsleitungen zu Verkäufer:innen, ehemalige Verkäufer:innen zu Aushilfen. Die Verkaufskräfte hatten die Wahl: Entweder nahmen sie die Änderungskündigung an oder sie verloren ihre Beschäftigung endgültig. Um Entlassungen abzuwenden, unterstützte der Betriebsrat die Unternehmensstrategie, die Beschäftigungsverhältnisse mithilfe von Änderungskündigungen zu flexibilisieren.¹⁶

Der Einsparung für den Leipziger »Konsum« standen Einbußen beim Gehalt für die betroffenen Verkäufer:innen gegenüber. Im Interview mit der Sozialforschungsstelle Dortmund berichtete ein Mitarbeiter der untersuchten Kaufhalle im Sommer 1992, dass das Unternehmen ihn zunächst vom Abteilungsleiter zum ersten Fachverkäufer und schließlich zum Verkäufer heruntergestuft habe.¹⁷ Während die Löhne im »Konsum« durch die Tarifeinigungen seit Dezember 1990 sukzessive stiegen, stagnierte sein Gehalt, da er parallel in den Entgeltstufen fiel. Die Beschäftigten akzeptierten die Änderungskündigungen jedoch überwiegend, um ihren Arbeitsplatz zu erhalten.¹⁸ Die drohende Erwerbslosigkeit brachte die Verkäufer:innen dazu, die Nachteile beim Gehalt hinzunehmen, die aus Teilzeit und Tätigkeitsänderungen folgten.

Die Zunahme der atypischen Beschäftigungsverhältnisse bedeutete für die Verkäufer:innen zudem eine Arbeitsverdichtung. Schon der reguläre Arbeitskräfteabbau seit dem zweiten Halbjahr 1990 hatte die reduzierte Belegschaft vor das Problem gestellt, mit geringerer Arbeitskraft den Betrieb zu bewältigen.¹⁹ Durch die Änderungskündigungen, die das Per-

15 sfs Dortmund, Protokoll des Interviews mit dem Betriebsrat der Konsumgenossenschaft Leipzig, 17.06.1992, Archiv sfs Dortmund, Studie »Humane Arbeitsgestaltung im Einzelhandel in den neuen Bundesländern«, Z2, Bl. 5.

16 Ebd.

17 sfs Dortmund, Transkript des Interviews mit Herrn J. (Verkäufer), 27.08.1992, Archiv sfs Dortmund, Studie »Humane Arbeitsgestaltung im Einzelhandel in den neuen Bundesländern«, F4, Bl. 4.

18 sfs Dortmund, Protokoll des Interviews mit dem Betriebsrat der Konsumgenossenschaft Leipzig, 17.06.1992, Archiv sfs Dortmund, Studie »Humane Arbeitsgestaltung im Einzelhandel in den neuen Bundesländern«, Z2, Bl. 5.

19 Marktleiterin S., Schreiben an KG Leipzig, 16.09.1992, SWA Leipzig, U2/1245.

sonal in den Geschäften weiter ausdünnten, nahm die Arbeitsbelastung nochmals zu. Das neue Arbeitszeitregime verlangte von der übrigen Belegschaft noch größere Anstrengungen, um die »geplanten Leistungswerte« zu erreichen.²⁰ Speziell bei hohem Krankenstand und in der Urlaubssaison provozierte die geringe Belegschaftsstärke schnell personelle Engpässe. Um den Personaleinsatz in arbeitsreichen Phasen zu sichern, setzte die Konsumgenossenschaft die Verkäufer:innen unter anderem in Teildiensten ein.²¹ Die betroffenen Beschäftigten klagten darüber, dass die geteilten Schichten, wie vor 12 Uhr und nach 16 Uhr, die Freizeit dazwischen einengten. Die flexible Beschäftigungsstruktur veränderte nicht allein die temporalen Strukturen im »Konsum«, sondern strahlte zudem auf die Lebenswelt und Sozialbeziehungen der Beschäftigten aus. Das Unternehmen reduzierte zwar die Stundenbudgets der Filialen, doch die tatsächliche Arbeit vor Ort blieb bestehen.

Zum Wohle der eigenen Filiale und des Arbeitsplatzes hatte das Personal die anfallenden Aufgaben zu bewältigen – sei es inner- oder außerhalb seiner regulären Arbeitszeit. In den Interviews mit der Sozialforschungsstelle Dortmund im Sommer 1992 berichteten die Verkäufer:innen der Konsumgenossenschaft Leipzig wiederholt von Überstunden.²² Um ausstehende Arbeiten zu erledigen und ihre nachfolgenden Kolleg:innen zu unterstützen, sahen sie über das Schichtende hinweg. Das Unternehmen mahnte derweil die Marktleitungen, keinesfalls reguläre Überstunden zuzulassen. Stattdessen forderte der Vorstandsvorsitzende, Stephan Abend, auf der Betriebsversammlung im April 1992 »mehr Arbeitszeit auf freiwilliger Basis«.²³ Eine repräsentative Umfrage, welche die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen sowie Betriebsräte im Herbst 1991 im konsumgenossenschaftlichen Handel durchführten, ergab, dass rund

20 KG Leipzig, Rundschreiben an die Beschäftigten, 04.08.1992, SWA Leipzig, U2/1413/2.

21 sfs Dortmund, Transkript des Interviews mit Frau S. (Verkäuferin), 26.08.1992, Archiv sfs Dortmund, Studie »Humane Arbeitsgestaltung im Einzelhandel in den neuen Bundesländern«, F8, Bl. 31 f.

22 sfs Dortmund, Transkript des Interviews mit Frau L. (Marktleiterin), 27.08.1992, Archiv sfs Dortmund, Studie »Humane Arbeitsgestaltung im Einzelhandel in den neuen Bundesländern«, F1, Bl. 20 f.; sfs Dortmund, Beobachtungsprotokoll, 25.08.1992, Archiv sfs Dortmund, Studie »Humane Arbeitsgestaltung im Einzelhandel in den neuen Bundesländern«, F2, Bl. 12 f.; sfs Dortmund, Transkript des Interviews mit Frau K. (Verkäuferin), 26.08.1992, Archiv sfs Dortmund, Studie »Humane Arbeitsgestaltung im Einzelhandel in den neuen Bundesländern«, F6, Bl. 3.

23 KG Leipzig, Rede zur Betriebsversammlung am 22. und 29.4.1992, o.D., SWA Leipzig, U2/1182/2.

70 % der Beschäftigten Überstunden ohne Vergütung leisteten.²⁴ Dabei erledigten die Verkäufer:innen die »freiwillige Mehrarbeit« kaum aus freien Stücken. In einer Handreichung der Konsumgenossenschaft Leipzig hieß es zwar, »[n]iemand kann zu unbezahlter Arbeit gezwungen werden«, so berichtete die Marktleiterin in einem Interview der Sozialforschungsstelle Dortmund. Doch sie räumte ein, dass in der Praxis galt: »[W]enn ich es ablehne, werde ich gefeuert.«²⁵ Das neue Arbeitszeitregime basierte auf einer personellen Unterausstattung, die schon im regulären Betrieb Engpässe produzierte. Um bei geringer Belegschaftsstärke die Arbeitsabläufe zu sichern, waren die unentgeltlichen Überstunden aus betrieblicher Sicht geradezu notwendig. Die Gehaltseinbußen, welche die Beschäftigten mit den Änderungskündigungen ohnehin hinnahmen, fielen mit der unbezahlten Mehrarbeit nochmals gravierender aus.

Die Konsumgenossenschaft Leipzig weitete seit dem Sommer 1991 den Anteil an Teilzeit- und Aushilfskräften aus, um das Personal gezielter nach Kundenstrom und sonstigem Arbeitsaufkommen einzusetzen. Während die Zahl der Arbeitskräfte im Leipziger »Konsum« insgesamt sank, stieg der Anteil von atypischen Beschäftigungsformen. Das Verhältnis von Voll- und Teilzeit kehrte sich in diesem Zuge zusehends um: Nachdem die Vollzeitquote in der Konsumgenossenschaft Leipzig noch 1990 bei rund 90 % gelegen hatte, fiel sie im Folgejahr schon auf weniger als drei Viertel.²⁶ 1992 lag der Anteil der Vollzeitkräfte schließlich bei nur noch 64 %.²⁷ Zu diesem Zeitpunkt verließ das Unternehmen erstmals seit der wirtschaftlichen Einheit im Sommer 1990 die ökonomische Verlustzone. Der Wettbewerbsdruck blieb jedoch hoch. Weiterhin expandierten westdeutsche Handelsunternehmen im Handelsgebiet der Konsumgenossenschaft Leipzig und machten ihr Marktanteile streitig. Auf der Suche nach zusätzlichen Einsparpotenzialen trieb das Unternehmen die Flexibilisierung voran. 1993 arbeiteten lediglich etwa 40 % der Verkäufer:innen in Vollzeit, ein weiteres Jahr später lag der Wert bei rund 33 %.²⁸ Während dieser Entwicklung

24 O. A.: »Keine müde Mark für Überstunden-Marathon«, in: HBV-Zeitung »wir vom konsum«, Februar 1992, Privatchiv Bernd Fritze, Ordner 1.

25 sfs Dortmund, Transkript des Interviews mit Frau L. (Marktleiterin), 27.08.1992, Archiv sfs Dortmund, Studie »Humane Arbeitsgestaltung im Einzelhandel in den neuen Bundesländern«, F1, Bl. 7.

26 sfs Dortmund, Transkript des Interviews mit dem Personaler der Konsumgenossenschaft Leipzig, 17.06.1992, Archiv sfs Dortmund, Studie »Humane Arbeitsgestaltung im Einzelhandel in den neuen Bundesländern«, Z1, Bl. 9.

27 KG Leipzig, Informationen zur Personalentwicklung zwischen 1992 und 1994, o. D., SWA Leipzig, U2/5338/1.

28 KG Leipzig, Zuarbeit für die Betriebs- und Vertreterversammlung 1996, 18.03.1996, SWA Leipzig, U2/1211.

hatte sich der Anteil an Beschäftigten in Teilzeit und Aushilfskräften auf über 50 % erhöht.²⁹ Zusätzlich verfügte die Konsumgenossenschaft über einen Anteil von Auszubildenden von etwa 10 %, die überwiegend in Teilzeit arbeiteten. Die übrigen Vollzeitstellen konzentrierten sich zusehends auf die Marktleitungen, die der Leipziger »Konsum« wiederum zunehmend mit männlichen Kandidaten besetzte. Die »Funktion« sei so »zeitaufwendig [...], daß Frauen das weniger machen könnten«, wie der Personalverantwortliche der Konsumgenossenschaft Leipzig im Interview mit der Sozialforschungsstelle Dortmund konstatierte.³⁰ Diese Praxis verweist auf die geschlechtliche Dimension der unsicheren Arbeitsverhältnisse. Die sogenannten atypischen Beschäftigungsformen entwickelten sich binnen kurzer Zeit in der Konsumgenossenschaft Leipzig zum Normalfall. Die Deregulierung der Ladenöffnungszeiten zum 1. November 1996 setzte diese Dynamik in dem Unternehmen fort. Der Leipziger »Konsum« gab angesichts der längeren Öffnungszeiten die Devise aus, den Personaleinsatz weiter zu flexibilisieren.³¹

Niedriglöhne im »Konsum«

Seit dem ersten Tarifaabschluss vom Dezember 1990 etablierten die Konsumgenossenschaften Niedriglöhne, mit denen sie die Standards im Einzelhandel in Ostdeutschland zusehends unterliefen. Die untertarifliche Bezahlung traf besonders die Beschäftigten auf dem Land, die oftmals in kleinen Geschäften arbeiteten. Die Konsumgenossenschaften drängten angesichts ihrer wirtschaftlich desolaten Lage auf einen eigenständigen Tarifvertrag.³² Die untertarifliche Entlohnung begrenzte sich jedoch nicht auf eine »Aufbauhilfe« in den frühen 1990er-Jahren, sondern nahm vielmehr im Verlauf des Jahrzehnts zu. Während die Konsumgenossenschaften sich anfangs bei den Tarifaabschlüssen an den Standards der übrigen Branche orientiert und diese zeitlich verzögert übernommen

29 KG Leipzig, Informationen zur Personalentwicklung zwischen 1992 und 1994, o. D., SWA Leipzig, U2/5338/1.

30 sfs Dortmund, Transkript des Interviews mit dem Personal der Konsumgenossenschaft Leipzig, 17.06.1992, Archiv sfs Dortmund, Studie »Humane Arbeitsgestaltung im Einzelhandel in den neuen Bundesländern«, Z1, Bl. 8.

31 KG Leipzig, Prämissen für die neue Personalbedarfs- und Einsatzplanung für die neue Marktöffnungszeit ab 1. November 1996, o. D., SWA Leipzig, U2/5381.

32 Hauptverwaltung der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV), Rundschreiben an die Landesbezirksgeschäftsstellen, 18.10.1990, Privataarchiv Bernd Fritze, Ordner 1.

hatten, vergrößerte sich die Lohnlücke seit 1993/1994 sukzessive. Nachdem ostdeutsche Bundesländer, unter anderem der Freistaat Sachsen, den »Konsum« explizit von der Allgemeinverbindlichkeit des Branchentarifvertrags ausgenommen hatten, bauten die Konsumgenossenschaften ihren tariflichen Sonderweg zunehmend aus.³³

Der Tarifvertrag für die Konsumgenossenschaften in Sachsen vom Juli 1994 brachte zwar für die Verkäufer:innen in der Ecklohngruppe regulär einen Zuschlag von 100 DM, sodass das Monatsgehalt nun bei 2420 DM brutto rangierte.³⁴ Das Entgelt im »Konsum« blieb damit allerdings rund 110 DM hinter dem Branchenniveau zurück.³⁵ Der Tarifvertrag baute zudem die Entgeltdifferenzierung innerhalb der Konsumgenossenschaften aus: Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite hielten an der bisherigen Regelung fest, je nach Lage und Beschäftigtenzahl niedrigere Entgelte zu zahlen, und führten dazu eine zweite Lohnstaffel ein.³⁶ Die »Gehalts- und Lohnstaffel B« galt allgemein für Verkäufer:innen der überwiegend ländlichen Konsumgenossenschaft Döbeln sowie darüber hinaus ortsunabhängig in Geschäften mit bis zu vier Vollzeitstellen. Die betroffenen Beschäftigten mussten gegenüber dem übrigen Personal, das nach der Staffel A entlohnt wurde, Lohnseinbußen von 140 DM im Monat hinnehmen. Der Vergleich zur Branche fiel umso deutlicher aus: Während im allgemeinen Einzelhandel Verkäufer:innen in der Ecklohngruppe einen Lohn von 2531 DM erhielten, lag das Entgelt im »Konsum« in der zweiten Staffel um etwa 250 DM niedriger. Für den Großteil der Beschäftigten, die überwiegend in Teilzeit arbeiteten, reduzierten sich diese Bruttogehälter nochmals, sodass Verkäufer:innen der Staffel B im »Konsum« letztlich bei einer halben Stelle einen monatlichen Lohn von 1140 DM erreichten.

Der »Konsum« setzte sich in den folgenden Verhandlungen weiterhin damit durch, die Tarifabschlüsse unterhalb des allgemeinen Einzelhandels zu halten. Die zweigliedrige Lohnstaffel etablierte sich langfristig in den Tarifwerken für die Konsumgenossenschaften und dehnte ihren Geltungsbereich weiter aus: Nachdem die Klausel mit der Einigung vom Juli 1994

33 Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit, Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen, 02.11.1993, SWA Leipzig, U2/1192/1; Konsum-Tarifgemeinschaft e.V. und HBV, Entgelttarifvertrag, 12.07.1994, Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (Tarifarchiv WSI) Düsseldorf, Entgelttarifvertrag für die Konsumgenossenschaften in Sachsen 1994.

34 Ebd.

35 HBV, Übersicht zum Entgelttarifvertrag, o. D., Tarifarchiv WSI Düsseldorf, Entgelttarifvertrag für den Einzelhandel in Sachsen 1994.

36 Konsum-Tarifgemeinschaft e.V. und HBV, Entgelttarifvertrag, 12.07.1994, Tarifarchiv WSI Düsseldorf, Entgelttarifvertrag für die Konsumgenossenschaften in Sachsen 1994.

im Freistaat Sachsen zunächst nur in der Konsumgenossenschaft Döbeln pauschale Anwendung fand, weitete sich ihre allgemeine Gültigkeit ab dem nächsten Tarifvertrag von 1996 zudem auf die Konsumgenossenschaft Sachsen-Nord aus.³⁷ Die wirtschaftlich stärkere Konsumgenossenschaft Leipzig garantierte in einer freiwilligen Vereinbarung mit dem Betriebsrat zunächst, von der Staffel B, die generell für ihre Nachbarschaftsgeschäfte mit bis zu vier Vollzeitstellen galt, keinen Gebrauch zu machen.³⁸ Allein bei Geschäften, die sich andernfalls nicht rentabel führen ließen, so die Abmachung, vergütete das Unternehmen die Verkäufer:innen nach der zweiten Lohnstaffel. Nachdem der Leipziger »Konsum« die Regelung schließlich zum 1. Januar 1997 auslaufen ließ, konnte das Unternehmen frei über die Anwendung der Staffel B verfügen.³⁹

Mit dem Tarifaabschluss vom Juli 1994 schafften es die Konsumgenossenschaften, die Entgeltentwicklung im »Konsum« von der Branche abzukoppeln. Nachdem das Sächsische Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit die Konsumgenossenschaften von der Allgemeinverbindlichkeit ausgenommen hatte, setzten sich diese langfristig gegen die Arbeitnehmerseite durch. Das Lohngefälle zur Branche wuchs mit den folgenden Tarifwerken weiter an: Die Verkäufer:innen verzeichneten zwar stetig Lohnzuwächse, doch ihre Kolleg:innen im allgemeinen Einzelhandel profitierten parallel von deutlich stärkeren Gehaltssprüngen. Bis zum Ende der ersten Dekade nach der Deutschen Einheit nahm der Abstand zwischen den Löhnen im »Konsum« und der Branche kontinuierlich zu (siehe Abb.). Der Tarifaabschluss für die sächsischen Konsumgenossenschaften im Jahr 2000 brachte dem Personal in der Eckgruppe einen Lohn von 2945 DM in Staffel A und 2779 DM in Staffel B.⁴⁰ Währenddessen verbuchten die Beschäftigten in der Branche in der Eckgruppe ein Entgelt von 3488 DM.⁴¹ Das Entgelt im allgemeinen Einzelhandel in Ostdeutschland lag damit rund 16 % über der Staffel A und etwa 20 % über der Staffel B im konsumgenossenschaftlichen Handel. In der Gehaltsentwicklung fiel der

37 Konsum-Tarifgemeinschaft e.V. und HBV, Entgelttarifvertrag, 23.02.1996, Tarifarchiv WSI Düsseldorf, Entgelttarifvertrag für die Konsumgenossenschaften in Sachsen 1996.

38 Betriebsrat der KG Leipzig, Information an die Beschäftigten, Juli 1994, SWA Leipzig, U2/5499.

39 Betriebsrat der KG Leipzig, Information an die Beschäftigten, Januar 1997, SWA Leipzig, U2/5454.

40 Konsum-Tarifgemeinschaft e.V. und HBV, Entgelttarifvertrag, 02.05.2000, Tarifarchiv WSI Düsseldorf, Entgelttarifvertrag für die Konsumgenossenschaften in Sachsen 2000.

41 Handelsverband und HBV, Entgelttarifvertrag, 21.07.2000, Tarifarchiv WSI Düsseldorf, Entgelttarifvertrag für den Einzelhandel in Sachsen 2000.

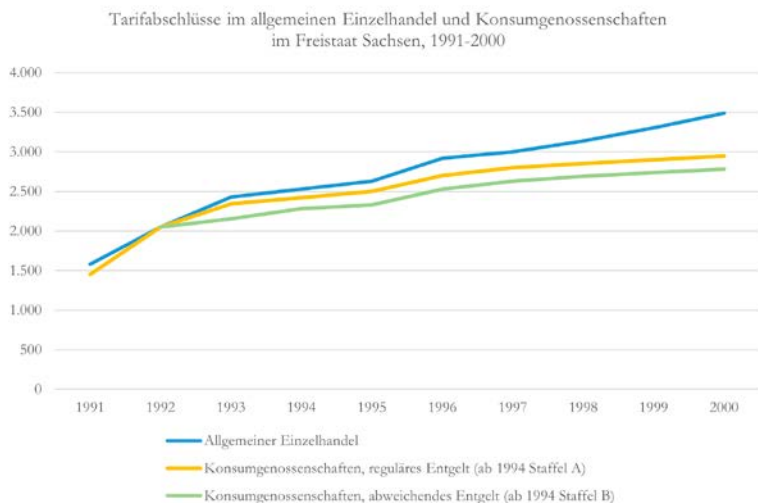


Abb.: Entwicklung der Tarifabschlüsse zum allgemeinen Einzelhandel und »Konsum« im Freistaat Sachsen zwischen 1991 und 2000. Eigene Berechnung gemäß der in den Tarifwerken vereinbarten Eckgruppengehälter.

»Konsum« dramatisch hinter die Branche zurück. Im Herbst 1999 resümierte ein Arbeitgebervertreter, »[d]ie Durchsetzung der eigenen Tarifarbeit« sei »der große Erfolg« der Arbeitgeberseite.⁴² Nachdem die Tarifpartner zum Beginn der 1990er-Jahre zunächst die Abschlüsse für den allgemeinen Einzelhandel lediglich zeitlich verzögert übernommen hätten, brüstete sich der Arbeitgebervertreter, sei es langfristig gelungen, »qualitativ andere Tarifverträge« durchzusetzen.

Die Entgeltdifferenzierung im »Konsum« blieb über die Jahrtausendwende hinaus bestehen. Die zweigliedrige Vergütungsstruktur bestand, unter anderem im Geltungsbereich von Sachsen-Anhalt, bis in die späten 2000er-Jahre fort.⁴³

Der »Konsum« unterlief die Branchenstandards nicht allein in puncto Löhne. Die Abschlüsse zu den im Rahmentarifvertrag festgelegten Grundsätzen folgten einer ähnlichen Dynamik wie die Entgelttarifverträge: Die Arbeitgeberseite übernahm die Arbeitsverhältnisse, die für den üb-

42 Konsum-Tarifgemeinschaft e.V., Protokoll der Mitgliederversammlung, 19.10.1999, SWA Leipzig, U2/1192/2.

43 Konsum-Tarifgemeinschaft e.V. und HBV, Entgelttarifvertrag, 04.09.2008, Tarifarchiv WSI Düsseldorf, Entgelttarifvertrag für die Konsumgenossenschaften in Sachsen-Anhalt 2008.

rigen Einzelhandel galten, teils nur zeitlich verzögert, teils verwehrte sie sich ihnen gänzlich.⁴⁴ Die Unterschiede betrafen unter anderem die Arbeitszeit oder Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zu vermögenswirksamen Leistungen. Die schlechteren Rahmenbedingungen verstärkten die Benachteiligung der Verkäufer:innen der Konsumgenossenschaften noch einmal, die sich schon aus der untertariflichen Bezahlung ergab.

Die Tariffucht der Konsumgenossenschaften seit 1990 fügte sich ein in die allgemeine Entsicherung der Arbeitswelt, die den »Konsum« in der Marktwirtschaft erfasste. Die unsicheren Arbeitsverhältnisse, die den Einzelhandel allgemein als Branche trafen, spitzten sich für die Verkäufer:innen der Konsumgenossenschaften aufgrund deren wirtschaftlicher Schwäche nochmals stärker zu. Die neuen, transformationsbedingten sozialen Ungleichheiten, denen sich die Verkäufer:innen des »Konsums« ausgesetzt sahen, verliefen dabei nicht allein an der Grenze von Ost und West: Die sozialen Ungleichheiten etablierten sich zudem innerhalb der ostdeutschen Bundesländer; einerseits gegenüber der übrigen Branche, andererseits sogar innerhalb des »Konsums«.

Bevor die Tarifbindung in der Bundesrepublik im Verlauf der 1990er-Jahre zu erodieren begann, hatten sich die Konsumgenossenschaften frühzeitig den Tarifwerken der Branche entzogen. Der »Konsum« avancierte dennoch nicht zum Pionier der Prekarisierung im ostdeutschen Einzelhandel. Die Tariffucht verschaffte den Konsumgenossenschaften im wirtschaftlichen Überlebenskampf zwar einen Vorteil, doch sie setzten damit keine Maßstäbe für die Branche. Der »Konsum« blieb ein Sonderfall im ostdeutschen Einzelhandel: Die Konsumgenossenschaften rangierten mit ihren überwiegend dreistelligen Belegschaftsgrößen auf dem Niveau mittelständischer Unternehmen. Angesichts ihrer geringen Marktanteile und der schwächeren Produktivität stellten sie für die übrige Branche keine ernsthafte Konkurrenz dar. Damit halfen die Niedriglöhne zwar dem »Konsum« in Anbetracht seiner wirtschaftlichen Schieflage, doch sie setzten nicht den allgemeinen Einzelhandel unter Druck. Als die Wettbewerber sich zum Ende der 1990er-Jahre gegen die Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge im ostdeutschen Einzelhandel stellten, folgten sie vielmehr dem branchenübergreifenden Trend abnehmender Tariftreue,

44 Handelsverband und HBV, Rahmentarifvertrag, 21.02.1991, Tarifarchiv WSI Düsseldorf, Rahmentarifvertrag für den Einzelhandel in Sachsen 1991; Konsum-Tarifgemeinschaft e.V. und HBV, Rahmentarifvertrag, 08.03.1991, Tarifarchiv WSI Düsseldorf, Rahmentarifvertrag für die Konsumgenossenschaften in Ostdeutschland 1991.

der in der Bundesrepublik in der zweiten Hälfte des Jahrzehnts einsetzte. Die Tariffucht der ostdeutschen Konsumgenossenschaften löste diese Dynamik nicht aus. Die niedrigen Standards, die sich im »Konsum« seit 1990 etablierten, waren für die Verkäufer:innen der Konsumgenossenschaften gleichwohl verheerend.

Soziale Aktionen der Verkäufer:innen im Umfeld der Geschäfte

In der Marktwirtschaft rang der »Konsum« darum, wirtschaftlich zu überleben. Durch Rationalisierungen, wie eine wachsende Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse, und im Branchenvergleich niedrige Löhne versuchten die Konsumgenossenschaften, Kosten einzusparen. Sie orientierten sich dabei an den Kennzahlen der westdeutschen Handelsunternehmen. Durch ihre Tariffucht unterliefen sie die ohnehin bescheidenen Branchenstandards sogar. Doch die Konsumgenossenschaften setzten nicht allein auf betriebliche Rationalisierungen. Der Leipziger »Konsum« profilierte sich gezielt als Gegenentwurf zu westdeutschen Handelsunternehmen und fand eine Marktnische als örtlicher Nahversorger. Seit 1991/1992 verfolgte die Konsumgenossenschaft Leipzig mit einigem Erfolg das Ziel, sich als ostdeutsches, speziell sächsisches Unternehmen zu etablieren und lokal zu verankern. Der »Konsum« verschaffte sich einen regionalen Charakter und warb unter dem Motto »Wir sind von hier« mit identitätsstiftenden Botschaften um die Konsument:innen.⁴⁵ Über die traditionelle Mitgliederförderung hinaus gab sich das Unternehmen als kundennah und betätigte sich mit wohltätigen Projekten in Stadt und Umland. Die Konsumgenossenschaft beteiligte sich an Ereignissen wie Dorf- und Stadtfesten und suchte die Verbindung zu lokalen Akteuren wie kommunalen Amtsträger:innen, Bürger- sowie Sportvereinen. Zum 110. Unternehmensjubiläum rief der »Konsum« im Jahr 1994 eine groß angelegte Spendenkampagne zugunsten der Klinik für Kinder- und Jugendmedizin am Leipziger Universitätsklinikum aus, die er im weiteren Verlauf der 1990er-Jahre fortsetzte.⁴⁶ Überwiegend setzten die Benefizveranstaltungen jedoch in der direkten Umgebung der Supermärkte und Nachbarschaftsläden an. Nachdem Verkaufseinrichtungen schon zuvor vereinzelt karitative Veranstaltungen initiiert hatten, wies die Konsum-

45 KG Leipzig, Anzeige in der Leipziger Volkszeitung, 16.12.1993, SWA Leipzig, U2/1149/2.

46 KG Leipzig, Schreiben an Beschäftigte, 07.09.2000, SWA Leipzig, U2/1162/2.

genossenschaft im Frühjahr 1994 die Geschäfte zu sozialen Aktionen im monatlichen Rhythmus an.⁴⁷ Unter dem Titel »Filialwettbewerb« rief der Leipziger »Konsum« die Beschäftigten dazu auf, sich mit ihren sozialen Aktivitäten zu messen. Nach der Erstauflage 1994 setzte die Konsumgenossenschaft Leipzig das Format in den folgenden Jahren fort.⁴⁸

Die Verkäufer:innen vor Ort organisierten in diesem Zuge Benefizveranstaltungen für soziale Einrichtungen und stellten für ihre Kundenschaft Freizeit- und Hilfsangebote bereit. Die Bandbreite der karitativen Aktivitäten war groß: Die Geschäfte warben unter anderem mit selbst gebackenem Kuchen um Spenden für die Ausstattung und Unternehmungen nahe liegender Kindergärten und Schulen. Die Beschäftigten organisierten eigene Freizeitangebote wie Kinderfeste und Treffs für die ältere Stammkundschaft. Lieferdienste bei Krankheit und widrigem Wetter, Besuche im Krankenhaus sowie praktische Hilfen im Haushalt kamen speziell Älteren und Menschen mit Behinderungen im Kundenkreis zugute.⁴⁹ Jubilar:innen schenkten die Verkäufer:innen zu Hochzeits- und Geburtstagen eine Aufmerksamkeit wie Blumensträuße und Kuchen.⁵⁰ Der »Konsum« fungierte nicht allein als Einkaufsstätte, sondern nahm im Nahraum der Geschäfte durch die karitativen Aktionen zudem eine fürsorgende Rolle ein.

Die sozialen Aktivitäten der Verkäufer:innen dienten dazu, den Markenkern des »Konsums« als nachbarschaftsnaher Einzelhandel zu schärfen. Berichte in den Lokalzeitungen begleiteten die Veranstaltungen und besicherten dem Unternehmen einen positiven Auftritt in der Öffentlichkeit.⁵¹ Doch der wesentliche Mehrwert der Aktionen ereignete sich vor Ort: Im Kundenkreis stifteten die Veranstaltungen über den wohltätigen Zweck hinaus gemeinschaftliche Erfahrungen. Die Meldungen zum »Filialwettbewerb«, welche die Supermärkte und Nachbarschaftsläden allmonatlich einreichten, zeugen vielfach von geselligem Beisammensein und verbindenden Momenten: Die Verkäufer:innen eines Geschäfts in Eutritzsch trafen sich anlässlich des 110. Unternehmensjubiläums 1994

47 KG Leipzig, Konzept zum Filialwettbewerb, 25.05.1994, SWA Leipzig, U2/1342/2.

48 KG Leipzig, Übersicht zu den Filialwettbewerben von 1997 bis 2000, o.D., SWA Leipzig, U2/1239.

49 KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 01.11.1994, SWA Leipzig, U2/1274/2; KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 07.07.1994, SWA Leipzig, U2/1342/1.

50 KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 15.02.1996, SWA Leipzig, U2/5452; KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 09.01.1996, SWA Leipzig, U2/5349.

51 KG Leipzig, Konzept zum Filialwettbewerb, 26.05.1994, SWA Leipzig, U2/1342/2; KG Leipzig (Mitgliederbüro), Schreiben an Stephan Abend, 29.12.1994, SWA Leipzig, U2/1231.

mit den »Konsum-Ältesten« zu einer »gemütlichen Kaffeerrunde«. ⁵² Eine weitere Filiale in Leipzig-Möckern bedachte einen 90-jährigen Stammkunden, »unser[en] »Opi««, der an seinem Geburtstag keinen Besuch erwartete, mit einem Präsent und dem »liebvollen Händedruck« einer jeden »Kollegin«. ⁵³ Eine Filiale im Stadtteil Zentrum-Nord unternahm einen »Kundennachmittag« und besuchte mit »33 ältere[n] Stammkunden« eine nahe gelegene Kneipe. ⁵⁴ Um die Geschäfte herum lebte mit den Benefizveranstaltungen im Kundenkreis das Gemeinschaftsgefühl auf, das der »Konsum« mit seinen identitätsstiftenden Botschaften adressierte.

Die Wohltätigkeitsaktionen fanden zwar vor Ort statt, den Anstoß dafür gab jedoch die Unternehmensführung. Mit dem Aufruf zum »Filialwettbewerb« forderte der Vorstand die Geschäfte planmäßig dazu auf, gemeinnützige Aktionen zu organisieren, die »nachbarschaftsnahen Projekten« zugutekommen sollten. ⁵⁵ Die Jury aus Vorstandsmitgliedern zeichnete schließlich einzelne Verkaufseinrichtungen aus, die bei ihren Aktivitäten besonderes »Engagement und Ideenreichtum« zeigten. ⁵⁶ Je nach Platzierung erhielten die Beschäftigten einen Einkaufsgutschein in Höhe von 20 bis 55 DM. Der soziale Einsatz der Verkäufer:innen war ein Produkt der Unternehmenskommunikation, die damit die Strategie verfolgte, den »Konsum« als lokalen Akteur zu etablieren. Die Konsumgenossenschaft Leipzig initiierte die Benefizveranstaltungen, begleitete die Umsetzung und lobte Prämien für das Personal aus. Die monatlichen Berichte, mit denen die Supermärkte und Nachbarschaftsläden den Vorstand über ihre Aktionen informierten, betonten dementsprechend besonders die »angenehme Nachbarschaftsatmosphäre«. ⁵⁷ Die Unternehmensführung verordnete die »Kundennähe« zwar, dennoch zeugen die vielen Aktionen und die Einbindung der Kundschaft und lokaler Einrichtungen von einer besonderen Verankerung vor Ort.

Die Filialen und ihre Belegschaften waren in ihr Quartier eingebunden und standen in einem persönlichen Kontakt zur Kundschaft. Die Wohltätigkeitsaktionen des »Konsums« waren nicht als Marketing verrufen. Stattdessen nahmen die Zielgruppen der Veranstaltungen, speziell Familien mit ihren Kindern und Ältere, die Angebote offen auf und beteiligten sich an ihnen. Aus dem Kundenkreis erreichten den »Konsum« Zuschriften, die Danksagungen für das Engagement der örtlichen Ver-

52 KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 17.08.1994, SWA Leipzig, U2/1274/2.

53 KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 21.09.2000, SWA Leipzig, U2/1280.

54 KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 20.03.1996, SWA Leipzig, U2/5452.

55 KG Leipzig, Konzept zum Filialwettbewerb, 26.05.1994, SWA Leipzig, U2/1342/2.

56 KG Leipzig, Konzept zum Filialwettbewerb, 26.05.1994, SWA Leipzig, U2/1342/2.

57 KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 20.06.1995, SWA Leipzig, U2/5349.

kaufsstellen übermittelten.⁵⁸ Die Strategie der wohlthätigen Nachbarschaft ging besonders unter der älteren Kundschaft auf, die sich immer wieder gegenüber den Verkäufer:innen als dankbar erwies. Zum 110. Unternehmensjubiläum 1994 trug eine Kundin für die Beschäftigten eines Marktes in Leipzig-Eutritzsch als Dankeschön »ein Geburtstagsständchen« vor, »bei dem sie von ihrem Ehemann auf der Blockflöte begleitet wurde«.⁵⁹ Die Verkaufskräfte eines Geschäfts in Delitzsch erhielten zum Geburtstag ihrer Filiale Blumensträuße der Stammkunden überreicht.⁶⁰ Zum gleichen Anlass widmete der Stammkunde einer Filiale in Leipzig-Lindenau den »Mädchen vom Konsumladen« ein Gedicht.⁶¹

Die Konsumgenossenschaft Leipzig mobilisierte mit den wohlthätigen Aktionen unter den Beschäftigten erfolgreich weitere Ressourcen für den wirtschaftlichen Erfolg. Für das Gelingen ihrer Benefizveranstaltungen engagierten sich die Belegschaften oft über ihre eigentliche Arbeit als Verkäufer:innen hinaus. Statt der regulären Verkaufstätigkeit stützte sich der »Konsum« hier vielmehr auf die fürsorgenden Fähigkeiten der mehrheitlich weiblichen Verkäufer:innen, die bei den Angeboten zum Tragen kamen, wie Krankenhausbesuche, Unterstützung im Haushalt und Kuchenbacken. Sie boten für das Marketing als nachbarschaftsnaher Einzelhandel ein reichhaltiges Reservoir.

Die Verkäufer:innen brachten sich mit dem sozialen Engagement für die Kundschaft nicht nur über ihre allgemeine Tätigkeit hinaus ein, sondern investierten zudem über Gebühr Zeit und Geld, um ihre karitativen Aktionen zum Erfolg zu führen. Der »Filialwettbewerb« lief parallel zum regulären Geschäftsbetrieb; sowohl zeitlich als auch finanziell waren von Unternehmensseite keine größeren Mittel für die Benefizveranstaltungen der Verkaufsstellen kalkuliert. Die Belegschaften der Supermärkte und Nachbarschaftsläden leisteten vielfach Mehrarbeit, wie die Meldungen zum »Filialwettbewerb« dokumentieren: Sie reinigten ihre Geschäfte nach den Veranstaltungen außerhalb der Arbeitszeit, widmeten sich nach dem Feierabend dem Umbau der Verkaufsstellen und verschönerten in ihrer Freizeit das Umfeld.⁶² Das Personal eines Supermarkts

58 A. F., Schreiben an KG Leipzig, 02.03.1995, SWA Leipzig, U2/5450; KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 20.06.1995, SWA Leipzig, U2/5450; H. D., Schreiben an KG Leipzig, 05.09.1996, SWA Leipzig, U2/5453.

59 KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 17.08.1994, SWA Leipzig, U2/1274/2.

60 KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 03.05.1995, SWA Leipzig, U2/5450.

61 KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 25.03.1997, SWA Leipzig, U2/5454.

62 KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 14.07.1994, SWA Leipzig, U2/1342/1; KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 21.12.1994, SWA Leipzig, U2/1342/1; KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 27.12.1994, SWA Leipzig, U2/5449;

in Zwenkau beteiligte sich mit einem Stand an einem Weihnachtsmarkt und stand »an einem Sonabend/Sonntag zusätzlich jeweils 8 Stunden für den Konsum »seinen Mann«.⁶³ Mit Nonchalance dankte das Unternehmen den Verkäufer:innen für die »viele[n] Stunden ihrer Freizeit«, die sie für den Erfolg der Aktionen einbrachten.⁶⁴ Die Überstunden, die das Verkaufspersonal im »Filialwettbewerb« leistete, blieben ohne Auszahlung und Freizeitausgleich.

Zusätzlich zur Mehrarbeit nahmen die Beschäftigten Kosten auf sich, um ihre Veranstaltungen möglich zu machen und aufzuwerten. Die Zutaten für die »Hausfrauenkuchen«, welche die Verkäufer:innen anlässlich der zahlreichen Spendensammlungen in Heimarbeit buken, steuerten sie aus eigenen Mitteln bei.⁶⁵ Das Personal einer Filiale in Leipzig-Lindenau kaufte »[a]us eigenen Mitteln« Blumen, um sich bei den Kund:innen »für ihre Treue« zu bedanken.⁶⁶ Die Belegschaft eines Supermarkts in Leipzig-Wahren finanzierte privat die Leihgebühr eines Osterhasen-Kostüms für den Besuch des örtlichen Kindergartens zu Ostern.⁶⁷ Um die Feier einer nahegelegenen Kindertagesstätte zu unterstützen, sammelte die Belegschaft eines Nachbarschaftsgeschäfts in Markkleeberg im eigenen Kreis Spenden für die Verpflegung.⁶⁸ Auf ihre Kosten leisteten sie Öffentlichkeitsarbeit für den »Konsum«, die zudem noch auf den Umsatz ihres Ladens einzahlte. Im wirtschaftlichen Überlebenskampf brachten sich die Verkäufer:innen über ihre reguläre Arbeit hinaus ein. Für ihren zeitlichen und finanziellen Aufwand entlohnnte sie bestenfalls der Zuspruch der Kundschaft, der langfristig den Bestand der Filiale und ihrer Arbeitsplätze sicherte.

Doch die Verkaufskräfte waren nicht allein Getriebene dieses Marketings im Zeichen wohlthätiger Kundennähe, mit dem sich die Konsumgenossenschaft Leipzig als lokale Akteurin präsentierte. Die sozialen Aktionen, mit denen der »Konsum« um Verbrauchernähe warb, verliehen ihnen zugleich eine eigene Agency. Der Erfolg der Unternehmenskommunikation hing wesentlich von den Beschäftigten der Supermärkte und Nachbarschaftsläden ab. Die karitativen Veranstaltungen, die darauf

KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 25.10.1995, SWA Leipzig, U2/5349;

KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 30.11.1995, SWA Leipzig, U2/5451;

KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 05.10.2000, SWA Leipzig, U2/1280.

63 KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 24.01.1995, SWA Leipzig, U2/1342/1.

64 KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 18.07.2000, SWA Leipzig, U2/1280.

65 KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 14.07.1994, SWA Leipzig, U2/1342/1.

66 KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 08.03.1995, SWA Leipzig, U2/5349.

67 KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 29.04.1994, SWA Leipzig, U2/5454.

68 KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 02.08.1995, SWA Leipzig, U2/5349.

abzielten, im Umfeld der Geschäfte ein Gemeinschaftsgefühl zu schaffen, lebten von den geselligen Momenten, die das örtliche Personal kreierte. Die Verkäufer:innen, die mit ihrem Engagement in die Öffentlichkeit traten, verliehen der Kampagne ihre Authentizität. Wenn auch die Unternehmensführung die Verbrauchernähe von oben anordnete, entfaltete die Strategie ihre Wirkung erst dadurch, dass die Verkäufer:innen sich mit eigenen Ideen sowie Aktionen engagierten und den Kontakt zur Kundschaft pflegten.

In den sozialen Aktionen der Supermärkte und Nachbarschaftsläden engagierten sich oft über die Belegschaft hinaus ihre sozialen und familiären Netzwerke. Die Verkäufer:innen waren in ein Umfeld eingebettet, das ihnen bei ihren Aktivitäten im »Filialwettbewerb« zur Hand ging. Die Belegschaft eines Supermarkts in Leipzig-Grünau erklärte in ihrer Meldung stolz, dass die Tatkraft der »Freunde, Verwandten [und] Nachbarn« es möglich gemacht habe, ihre Aktion »ohne zusätzliche Kosten« durchzuführen.⁶⁹ Unterstützung fanden die Filialen zudem bei ehemaligen Beschäftigten, die ihren früheren Kolleg:innen zur Seite standen.⁷⁰ In den Mitteilungen zum »Filialwettbewerb« erwähnten die Verkäufer:innen insbesondere das Engagement der Ehemänner, die sich bei den Aktionen für die Verkaufsstellen einsetzten. Die Verkäufer:innen eines Nachbarschaftsgeschäfts in Leipzig-Engelsdorf bauten die Filiale am Wochenende »mit Unterstützung unserer konsumtreuen Ehemänner« um.⁷¹ Die Beschäftigten einer Filiale in Schkeuditz befreiten nach Feierabend gemeinsam »mit ihren Ehemännern« das Ladenumfeld von Unrat.⁷² In der Weihnachtszeit bot ein Geschäft in Böhlen den Kindern der Kundschaft eine winterliche Kutschfahrt an, »der Ehemann einer Kollegin machte es möglich«.⁷³ Die Beteiligung der Kindergärten und Schulen an den Aktivitäten fußte auf teils langjährigen Kontakten der Verkäufer:innen mit den örtlichen Einrichtungen. In ihren Meldungen zum »Filialwettbewerb« berichteten die Beschäftigten von ihrer »Patenschaft« für Kindergartengruppen und Schulklassen, die sie über Jahre aufrechterhielten und mit immer neuen Aktivitäten zelebrierten.⁷⁴ Die »Patenbrigade«, eine

69 KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 25.10.1995, SWA Leipzig, U2/5349.

70 KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 24.04.1994, SWA Leipzig, U2/5454;

KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 20.07.1995, SWA Leipzig, U2/5451;

KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 01.11.1995, SWA Leipzig, U2/5451.

71 KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 19.02.1997, SWA Leipzig, U2/5454;

KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 28.10.1999, SWA Leipzig, U2/1280.

72 KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 19.03.1994, SWA Leipzig, U2/5454.

73 KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 17.11.1994, SWA Leipzig, U2/5449.

74 KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 14.07.1994, SWA Leipzig, U2/1274/1;

KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 20.01.1999, SWA Leipzig, U2/1280;

KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 15.04.1999, SWA Leipzig, U2/1280;

Institution der sozialistischen Arbeitsgesellschaft vor 1989/1990, bestand als sozialistisches Erbe in der Marktwirtschaft im »Konsum« fort. Die Verkäufer:innen führten den »harten alltäglichen Kampf um Erfolg und Anerkennung« nicht auf sich allein gestellt, sondern im Verbund mit ihrem sozialen und familiären Umfeld.⁷⁵

Fazit

Schon am Vorabend der Marktwirtschaft kündigten sich unsichere Arbeitsverhältnisse im »Konsum« an, wie sie sich im westdeutschen Einzelhandel bereits seit den 1970er-Jahren verbreiteten. Die Branchenstandards avancierten für die ostdeutschen Konsumgenossenschaften zum Schrittmacher. Die Konsumgenossenschaften weiteten den Anteil an Teilzeit- und Aushilfskräften sukzessive aus und etablierten atypische Beschäftigungsformen. Unter Verweis auf ihre wirtschaftliche Schwäche setzten sie zudem eigene Tarifverträge durch, welche die Löhne im übrigen Einzelhandel unterschritten. Die Verkäufer:innen nahmen mit den Änderungskündigungen Lohneinbußen hin, die sich durch die parallele Arbeitsverdichtung und unbezahlte Überstunden nochmals zuspitzten. Zusätzlich setzte die Tariffucht der Konsumgenossenschaften den Löhnen im »Konsum« zu. Die neuen sozialen Ungleichheiten, die sich damit etablierten, folgten den durch Geschlecht und Raum gezogenen Linien. Während der Leipziger »Konsum« für die Teilzeit- und Aushilfstätigkeiten damit warb, dass diese den Frauen die Sorgearbeit erleichterten, besetzte das Unternehmen die Marktleitungen gezielt mit männlichen Kandidaten. Die Entgeltdifferenzierung, die sich langfristig als Staffel B in den Tarifverträgen etablierte, traf speziell die Verkäufer:innen in ländlichen Gebieten. Die viel besprochene Arbeitsgesellschaft der DDR brach nicht allein für die Männer zusammen, in der Industrie, in der Stadt, sondern mit nicht geringerer Wucht auch für die Frauen, im Dienstleistungssektor, auf dem Land. Der »Konsum« und seine Verkäufer:innen stehen exemplarisch für diese Perspektiven auf die Transformationszeit. Der Sonderfall der Konsumgenossenschaften, die als rechtlich unabhängige Genossenschaften in die Marktwirtschaft eintraten, eröffnet zudem den Blick auf den wirtschaftlichen Umbruch jenseits der Treuhandanstalt.

KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 19.08.2000, SWA Leipzig, U2/1280;

KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 05.10.2000, SWA Leipzig, U2/1280.

75 KG Leipzig, Rundschreiben an die Beschäftigten, 06.06.1994, SWA Leipzig, U2/1342/2.

Doch es wäre zu kurz gegriffen, die Geschichte des »Konsums« in der Marktwirtschaft allein durch die Brille unsicherer Verhältnisse zu betrachten. Die sozialen Praktiken, die sich im »Filialwettbewerb« in der Konsumgenossenschaft Leipzig zeigten, setzten einen Gegenpunkt zu der arbeitsweltlichen Entsicherung im »Konsum« auf dem Weg »vom Plan zum Markt«. Trotz dieser Dynamik währten im Leipziger »Konsum« soziale Praktiken über 1989/1990 fort, die der allgemeinen Zeitdiagnose der »Prekarisierung« entgegenliefen. Im wirtschaftlichen Überlebenskampf griff die Konsumgenossenschaft nicht allein auf das Standardrepertoire der »Prekarisierung« wie atypische Beschäftigungsverhältnisse und Niedriglöhne zurück. Die Konsumgenossenschaft Leipzig setzte seit 1991/1992 zunehmend darauf, sich als ostdeutsches, speziell sächsisches und lokales Unternehmen zu profilieren. Das Marketing als nachbarschaftsnaher Einzelhandel funktionierte über gemeinschaftliche Momente, für die es die Verkäufer:innen und ihre sorgenden Fähigkeiten sowie ihre Netzwerke brauchte. Die positive Rezeption der sozialen Aktionen und der damit verbundene Zuspruch für das Verkaufspersonal im Nahbereich der Geschäfte weicht von der allgemeinen Abwertung der Verkäufer:innen in der Marktwirtschaft ab.⁷⁶ Der Begriff »Konsumtante«, der in den Quellen als Eigen- und Fremdbezeichnung für die Verkaufskräfte firmiert, vermittelt ihre sorgende Rolle, die auch unter der Kundschaft anerkannt war.⁷⁷ Das Pendant zur »Tante Emma«, Namensgeberin für das kleine Einzelhandelsgewerbe in den westdeutschen Bundesländern, das sich dort spätestens seit den 1960er-Jahren im Niedergang befand, lebte im »Konsum« fort. Im Umbruch »vom Plan zum Markt« brachen sich damit nicht allein unsichere Verhältnisse Bahn, zeitgleich setzte die Konsumgenossenschaft Leipzig auf das »Kollektiv«, die Beschäftigten und ihr soziales und familiäres Umfeld, das als sozialistisches Erbe über 1989/1990 hinweg überdauerte. Das »soziale Kapital« der Verkäufer:innen entwickelte sich für den »Konsum« in der Marktwirtschaft zum Wettbewerbsvorteil.

76 Clemens Villinger: Vom ungerechten Plan zum gerechten Markt? Konsum, soziale Ungleichheit und der Systemwechsel von 1989/90, Berlin 2022, S. 229.

77 KG Leipzig, Auswertung zum Filialwettbewerb, 07.09.2000, SWA Leipzig, U2/1280.

Arbeit und Ungleichheit im Automobilbau Ostdeutschlands

Das Automobilwerk Eisenach von 1970 bis 1992

JESSICA LINDNER-ELSNER

Einführung

Die Stadt Eisenach im Wartburgkreis in Westthüringen zählt zu den ältesten Standorten der Automobilproduktion in Deutschland – seit 1898 werden am Fuße der Wartburg ununterbrochen Fahrzeuge hergestellt. Eisenach lag bis 1990 unmittelbar an der innerdeutschen Grenze und war ein Zentrum des Automobilbaus. Die Geschichte der Automobilfabrik wurde geprägt durch zwei Weltkriege, wirtschaftliche Rezessionen sowie die gut 40 Jahre andauernde SED-Diktatur und letztlich durch die »Friedliche Revolution« 1989 und die anschließende Transformationszeit. Das Automobilwerk Eisenach (AWE) war seinerzeit neben dem VEB Sachsenring Zwickau eines der beiden Automobil-Herstellungswerke in der DDR, zugleich größter Arbeitgeber im Kreis und in der Westthüringer Wartburg-region ein Schwerpunktbetrieb. In dem Betrieb wurde der Pkw »Wartburg« hergestellt, ein gefragtes Fortbewegungsmittel und Konsumgut. Die Mitarbeiter:innen des Betriebes kamen aus 74 Gemeinden des Kreises und 52 Gemeinden außerhalb des Kreises, jede:r neunte Bewohner:in der Stadt war Ende der 1960er-Jahre ein:e Betriebsangehörige:r des AWE.¹ Das Automobilwerk hatte zuletzt einen festen Belegschaftsstamm von annähernd 10.000 Mitarbeiter:innen in der Produktion, der Verwaltung und betriebseigenen sozialen Einrichtungen. In der Automobilzulieferbranche rund um die Stadt Eisenach waren bis 1989 ca. 8000 weitere Menschen beschäftigt.² Die gesamte Region war damit (und ist dies bis heute) stark

1 Christoph Bernhardt und Harald Engler: Eisenach – sozialistische Autostadt mit gebremster Entwicklung, in: Autostädte im 20. Jahrhundert: Wachstums- und Schrumpfungsprozesse in globaler Perspektive, hg. von Martina Heßler und Günter Riederer, Stuttgart 2014, S. 109-126, hier S. 122.

2 Automobilwerk Eisenach (AWE) GmbH, Sanierungskonzept nach Leitfaden der Treuhandanstalt, 01.10.1990, Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach (Aawe), 30.8.4 40.

auf den Automobilbau fokussiert. Mit dem Ende des Staatssozialismus veränderten sich nicht nur die wirtschaftlichen und politischen Strukturen im Betrieb, sondern auch (bestehende) soziale Ungleichheiten. Nach dem Zusammenbruch der DDR herrschte im AWE, wie andernorts auch, zunächst rege Aufbruchstimmung – vermutlich dachte zu diesem Zeitpunkt kaum jemand außerhalb der Betriebsleitung daran, dass nur anderthalb Jahre später im April 1991 die Produktion des Wartburgs auslaufen und das Werk im Dezember 1991 schließen würde. Mit dem Tag der Produktionseinstellung wurden alle noch beschäftigten Mitarbeiter:innen, etwa 6000 Arbeitnehmer:innen, in Kurzarbeit-Null geschickt und verloren zum Jahresende 1991 ihren Arbeitsplatz. Die Arbeitslosenquote in Eisenach stieg damit auf über 20 %, wovon 70 % Frauen waren.³ Die exponierte Stellung der Wartburg-Fabrikation in der DDR und in der Region Eisenach macht sie in Verbindung mit ihrer heterogenen Belegschaftsstruktur zu einem aufschlussreichen Untersuchungsgegenstand für den Wandel von Arbeitswelten und sozialen Ungleichheitsverhältnissen in der DDR und in den Transformationsjahren nach der Deutschen Einheit. Im folgenden Beitrag möchte ich mich auf die weiblichen Beschäftigten im Automobilwerk Eisenach fokussieren, ihre Stellung im DDR-Betrieb beleuchten und die Folgen der Einheit darstellen. Zu fragen ist, wie sich die Arbeitsverhältnisse in der DDR durch die sozialpolitischen Maßnahmen der Honecker-Ära veränderten und welchen Einfluss dies auf soziale Ungleichheiten hatte. Was waren Determinanten sozialer Ungleichheit im Betriebsalltag, die Frauen gegenüber ihren männlichen Kollegen benachteiligten? Wie veränderte sich die Arbeitswelt nach dem Mauerfall und welchen Einfluss hatte dies auf soziale Ungleichheiten im Automobilwerk Eisenach?

Frauen in der Automobilproduktion

Die DDR galt im Jahr 1989 als die weiblichste Erwerbsgesellschaft Europas.⁴ Zwischen den 1950er-Jahren und 1989 war die Erwerbsquote von Frauen von 38 auf ca. 90 % gestiegen.⁵ In den sozialistischen Gesellschaften

3 Industriegewerkschaft (IG) Metall, Verwaltungsstelle Eisenach/Gotha, Geschäftsbericht 05.04.1991-31.12.1992, 25.02.1993, S. 5, Privatarchiv d. Verf.

4 Hans Günter Hockerts: Grundlinien und soziale Folgen der Sozialpolitik in der DDR, in: Sozialgeschichte der DDR, hg. von Hartmut Kaelble, Jürgen Kocka und Hartmut Zwahr, Stuttgart 1994, S. 519-544, hier S. 534.

5 Anna Kaminsky: Frauen in der DDR, Erfurt 2014, S. 51; in der Bundesrepublik lag die Frauenerwerbsquote bis 1989 nie über 70 %, vgl. etwa: Dierk Hoffmann: Leistungs-

definierte sich die Vorstellung von der Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau vor allem durch die Erwerbstätigkeit.⁶ Die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt war angesichts des stetigen Mangels an Arbeitskräften in den DDR-Betrieben vor allem eine wirtschaftliche Notwendigkeit, gleichzeitig wirkte sie durch den Beitrag der Frauen zum Familieneinkommen emanzipatorisch. Ein eigenes Einkommen brachte zudem die Möglichkeit, dass Frauen (finanziell) unabhängiger und freier in ihren Entscheidungen waren.⁷ Um möglichst viele Frauen in den Arbeitsmarkt zu integrieren und die Zahl der Erwerbstätigen insgesamt zu steigern, setzten die sozialpolitischen Maßnahmen der DDR schon in der Ulbricht-Ära Schwerpunkte in der Frauen- und Familienförderung, und die SED-Regierung intensivierte ihre Anstrengungen in diesem Bereich seit den 1970er-Jahren.⁸ Diese Zielstellung fand auch im Automobilbau Bestätigung und bewirkte, dass sich der Anteil der Mitarbeiterinnen unter den Automobilwerksbeschäftigten in Eisenach bis 1989 auf gut ein Drittel einpegelte.

Sozialpolitische Maßnahmen

In der Rückschau vieler ehemaliger DDR-Bürgerinnen werden gerade die frauen- und familienpolitischen Maßnahmen positiv erinnert. In der DDR zielten die meisten dieser Maßnahmen auf die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit, zumeist in Vollzeit, und Mutterdasein ab. Damit sollte einerseits dem Geburtenrückgang begegnet und andererseits die weibliche

prinzip und Versorgungsprinzip: Widersprüche der DDR-Arbeitsgesellschaft, in: Sozialstaatlichkeit in der DDR. Sozialpolitische Entwicklungen im Spannungsfeld von Diktatur und Gesellschaft 1945/49-1989, hg. von dems. und Michael Schwartz, München 2005, S. 89-112, hier S. 89.

- 6 Peter Hübner: Art. »Frauenförderung«, in: FDGB-Lexikon. Funktion, Struktur, Kader und Entwicklung einer Massenorganisation der SED (1945-1990), hg. von Dieter Dowe, Karlheinz Kuba und Manfred Wilke, bearb. von Michael Kubina, Berlin 2009, online unter: <https://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/f/Frauen%F6rderung.html> (letzter Zugriff: 18.12.2025).
- 7 Gisela Müller: Sozialisation und Identität von Frauen in der DDR – Voraussetzungen für die Bewältigung von Arbeitslosigkeit, in: Systemumbruch, Arbeitslosigkeit und individuelle Bewältigung in der Ex-DDR, hg. von Thomas Kieselbach und Peter Voigt, Weinheim 1992, S. 152-169, hier S. 155.
- 8 Ina Merkel: Frauen in der DDR. Vorschläge für eine neue Kultur der Geschlechterverhältnisse, in: Aufbruch in eine andere DDR. Reformer und Oppositionelle zur Zukunft ihres Landes, hg. von Hubertus Knabe, Hamburg 1989, S. 90-97, hier S. 91.

Erwerbsarbeit gefördert werden.⁹ Mit den Maßnahmen sollten aber vor allem Frauen in ihrer Rolle als Mutter, Ehe- und Hausfrau entlastet werden, um gleichzeitig voll im Erwerbsleben stehen zu können. Darum war ein Schwerpunkt der sozialpolitischen Maßnahmen der Ausbau des Betreuungsangebotes für Kinder.¹⁰ Dies diente vor allem der Geburtenförderung. Mitarbeiterinnen des AWE wurden beispielsweise schon vor der Geburt eines Kindes und mit Beginn der Schwangerschaft für Vorgesorgeuntersuchungen oder die sogenannte Mütterberatung von der Arbeit freigestellt.¹¹ Noch vor der Entbindung sollten die Frauen entscheiden, ob sie nach dem Wochenbett eine Freistellung, das sogenannte Babyjahr, in Anspruch nehmen wollten.¹² Wie autonom die Mitarbeiterinnen bei der Entscheidung im Einzelnen waren, ist eine offene Frage. Betriebsinterne Dokumente legen nahe, dass die Vorgesetzten wohl in den meisten Fällen versuchten, die Frauen zur schnellstmöglichen Wiederaufnahme ihrer Beschäftigung zu motivieren.¹³ Nach verschiedenen familien- und sozialpolitischen Reformen konnten sich Frauen seit 1976 nach dem Schwangerschafts- und Wochenbetturlaub bis zu ein Jahr nach der Geburt von der Arbeit freistellen lassen. Dabei erhielten sie weiterhin den Durchschnittslohn. Bei mehreren Kindern konnte die Freistellung auf bis zu 18 Monate verlängert werden.¹⁴ Auch für die Betreuung und Pflege erkrankter Kinder erhielten Mütter von mindestens zwei Kindern die Möglichkeit, sich für die Betreuung der kranken Kinder bei gleichzeitiger Lohn- und Gehaltsfortzahlung freistellen zu lassen.¹⁵

9 Monika Mattes: Krisenverliererinnen? Frauen, Arbeit und das Ende des Booms, in: »Nach dem Strukturbruch«? Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) seit den 1970er-Jahren, hg. von Knud Andresen, Ursula Bitzegeio und Jürgen Mittag, Bonn 2011, S. 127-140, hier S. 136.

10 Merkel: Frauen (Anm. 8), S. 91.

11 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Neukonstruktion, Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen im 5-Jahresplan 1976-1980, 1976, Aawe, unsign. Bestand.

12 VEB Automobilwerk Eisenach, Erfahrungen und Ergebnisse bei der rationellen Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens, 12.12.1983, Aawe, 30.8.2 369.

13 Vgl. ebd.

14 Peter Hübner: Arbeit, Arbeiter und Technik in der DDR 1971 bis 1989. Zwischen Fordismus und digitaler Revolution, Bonn 2014.

15 Gisela Helwig und Barbara Hille: Familien-, Jugend- und Altenpolitik, in: Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 10: 1971-1989. Deutsche Demokratische Republik – Bewegung in der Sozialpolitik, Erstarrung und Niedergang, hg. von Christoph Boyer, Klaus-Dietmar Henke und Peter Skyba, Baden-Baden 2008, S. 474-507, hier S. 492 ff. Mütter mit einem Kind konnten sich gleichfalls freistellen lassen, jedoch war die Lohn- und Gehaltsfortzahlung dann nicht gesichert.

Die neuen gesetzlichen Regelungen brachten für die Mitarbeiterinnen im Automobilwerk und in der DDR insgesamt einen Zugewinn an sozialer Sicherheit und Zeit für die Kinder. Trotzdem registrierte die Betriebsleitung, dass viele »Rückkehrerinnen« aus dem Babyjahr in den 1980er-Jahren ihre Anstellung im Automobilwerk zugunsten einer anderen Arbeit, zumeist ohne Schichtregime, kündigten.¹⁶ Um diesem Trend entgegenzuwirken, sollten die Frauen während ihrer Freistellung weiter fest in den Betriebsalltag integriert werden, sodass sie weiterhin alle Dienstleistungen beanspruchen konnten, die der Betrieb ihnen regulär anbot.¹⁷ Dazu gehörten beispielsweise die Bevorzugung bei Sonderverkäufen im Betrieb oder bestimmte Handwerkerleistungen. Ab Mitte der 1980er-Jahre erarbeitete die Leitung des Betriebes gemeinsam mit der Kreisleitung der SED in einer Arbeitsgemeinschaft zur »Sicherung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens« verschiedene Varianten, um den Müttern flexiblere Arbeitszeitmodelle anzubieten. In dieser Arbeitsgemeinschaft berieten vor allem Männer über Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienleben. Im Ergebnis sollten vorrangig für Frauen mehr Teilzeitarbeitsplätze und Möglichkeiten, in Wechselschichten zu arbeiten, geschaffen werden.¹⁸ Mitarbeiterinnen wurde das Babyjahr auch in der Rentenanswartschaft gutgeschrieben. Blieben Frauen jedoch länger zu Hause, hatte das negativen Einfluss auf die Höhe der späteren Altersrente.¹⁹

Die Betreuungseinrichtungen und -angebote waren ebenfalls ein wichtiger Punkt im Maßnahmenpaket der staatlichen wie betrieblichen Frauen- und Familienförderung.²⁰ Um Frauen für Vollzeitjobs zu gewinnen,

16 Rat des Bezirks Erfurt, Maßnahmenplan zur Sicherung des Arbeitskräftebedarfs für die Betriebe Automobilwerk Eisenach und Kraftfahrzeugwerk »Theo Neubauer« Gotha für 1985 einschließlich der Organisation der sozialistischen Hilfe gegenüber dem Automobilwerk Eisenach bis 31.12.1984, 08.10.1984, Landesarchiv Thüringen – Hauptstaatsarchiv (LATH – HStA) Weimar, Bezirkstag und Rat des Kreises Erfurt, Nr. 038002, S. 143 r.

17 VEB Automobilwerk Eisenach, Erfahrungen und Ergebnisse bei der rationellen Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens, 12.12.1983, Aawe, 30.8.2 369.

18 VEB Automobilwerk Eisenach, Protokoll über die Beratung der AG »Sicherung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens« am 03.07.1986 im VEB Automobilwerk Eisenach unter der Leitung des Genossen Dr. Döhler, 04.07.1986, LATH – HStA Weimar, Bezirkstag und Rat des Kreises Erfurt, Nr. 38, S. 191 r.

19 FDGB-Bezirksvorstand Erfurt, Protokoll der 34. Sekretariatssitzung 1987, 21.10.1987, LATH – HStA Weimar, FDGB-Bezirksvorstand Erfurt, Nr. 1328, S. 72.

20 Sabine Böttcher und Ronald Gebauer: Kitas und Kindererziehung in Ost und West, 18.08.2020, online unter: <https://www.bpb.de/themen/deutsche-einheit/lange-wege-der-deutschen-einheit/47313/kitas-und-kindererziehung-in-ost-und-west/> (letzter Zugriff: 04.08.2021).

musste das Betreuungsangebot ausgebaut werden. Damit wurde schon in den 1960er-Jahren begonnen; in der Honecker-Ära wurde das Angebot noch einmal deutlich ausgeweitet.²¹ Auf diese Weise sollten Mütter ermutigt werden, sich für eine volle Berufstätigkeit zu entscheiden. Um den Frauen nach der Geburt eines Kindes einen schnellen Wiedereinstieg in das Arbeitsleben zu ermöglichen, etablierten die Betriebe mit den Kommunen gemeinsame Betreuungsangebote, sodass die Kinder bei Bedarf ab der sechsten Lebenswoche versorgt werden konnten. Um das Betreuungsangebot möglichst effektiv zu gestalten, unterhielt das Automobilwerk in den 1970er- und 1980er-Jahren insgesamt zwei eigene Kinderbetreuungseinrichtungen im Stadtgebiet: eine Tageskrippe sowie eine Kombi-Einrichtung (Wochenkrippe, Kindergarten und Hort).²² Die Öffnungszeiten orientierten sich zumeist an den Arbeitszeiten der Mitarbeiter:innen und waren auf eine Ganztagsbetreuung ausgerichtet.²³ Die Anstellung in einem Großbetrieb wie dem AWE hatte zudem den Vorteil, dass die Kinder der Mitarbeiter:innen durch einen Fahrdienst vom Werk direkt zur Betreuungseinrichtung gebracht bzw. abgeholt wurden und die Eltern dadurch das Bringen und Holen nicht selbst organisieren mussten.

Da die zur Verfügung stehenden 500 Betreuungsplätze (bei ca. 10.000 Beschäftigten) im Jahr 1989 deutlich zu wenig waren, wurden die Plätze nach einem Vergabesystem verteilt: Einen betriebseigenen Kindergartenplatz erhielten zuerst Frauen, die Vollzeit und in Schichten arbeiteten oder alleinerziehend waren sowie solche, die sich beispielsweise in Frauenbrigaden besonders engagierten.²⁴ Dazu kamen Frauen in Berufsausbildung oder Weiterbildungsmaßnahmen.²⁵ Wer sich also nicht durch betriebliches Engagement hervortat oder Vollzeit arbeitete, stand in der Vergabehierarchie hinten an. Betriebseigene Betreuungsplätze und der Hol- und Bringdienst wurden von den Frauen überwiegend als Erleichterung gedeutet. Benachteiligt fühlten sich indes Frauen und Familien, die nicht in den Vorzug eines betrieblichen Betreuungsplatzes kamen, weil sie in anderen (außerhalb des Stadtgebietes liegenden) Be-

21 Christoph Kleßmann: Arbeiter im »Arbeiterstaat« DDR, Erfurt 2014, S. 63.

22 Betriebsparteiorganisation, Erfolgreiche Sozialpolitik der SED im VEB Automobilwerk Eisenach, 1986, Aawe, 30.8.2 R22B1461.46.

23 Böttcher/Gebauer: Kitas (Anm. 20).

24 Jörg Roesler: Die Produktionsbrigaden in der Industrie der DDR. Zentrum der Arbeitswelt, in: Sozialgeschichte der DDR, hg. von Hartmut Kaelble, Jürgen Kocka und Hartmut Zwahr, Stuttgart 1994, S. 144-170, hier S. 151, 163; Rat der Wartburgstadt Eisenach, Ratgeber für den Bürger, 01.05.1975, S. 57 f., Aawe, unsign. Bestand.

25 VEB Automobilwerk Eisenach, Betriebskollektivvertrag 1973, 1973, S. 48, Aawe, unsign. Bestand.

triebsteilen arbeiteten oder schlichtweg in anderen Einzugsgebieten lebten. Das Betreuungsangebot für Krippenkinder in den Wohnorten der Mitarbeiterinnen des AWE rund um Eisenach war ein großes Problem, da hier infrastrukturell wenige Betreuungseinrichtungen existierten. Viele Mitarbeiterinnen konnten deshalb nach dem Babyjahr nicht in Vollzeit und/oder in Schichten eingesetzt werden, was nicht selten dazu führte, dass sie unterhalb ihrer Qualifikation und/oder ohne Schichtarbeit wieder eingegliedert wurden.²⁶ Das hatte kurz- und langfristig finanzielle Auswirkungen, da sowohl Lohn und Prämien als auch die soziale Alterssicherung niedriger ausfallen konnten, wenn die Frauen auf anderen Arbeitsplätzen eingesetzt wurden. Trotz des Ausbaues des Betreuungsangebotes erlebten Frauen die Diskrepanz zwischen ihrer Arbeitszeit und dem verfügbaren Betreuungsangebot sowie den fortbestehenden Belastungen durch die Familienarbeit weiterhin als problematisch, was sich auch in ihren Ausfallzeiten widerspiegelte: Aufgrund des Druckes, den die Frauen aushalten mussten, um gleichzeitig mehreren Rollen gerecht zu werden, nutzten sie nicht selten die Krankheit ihrer Kinder, um sich dem Arbeitsdruck ein Stück weit zu entziehen.²⁷ Sie ließen sich für ihre Kinder krankschreiben, um sich Erholung zu verschaffen – ein Verfahren, das innerhalb der Betriebe durchaus bekannt war. Um die »Ausfallzeiten der Frauen zu verringern«, veranlasste das AWE seit den 1970er-Jahren, dass die Kinder bei Krankheitsverdacht in den Kindereinrichtungen sofort ärztlich untersucht werden sollten, um dann über die »Tauglichkeit für den Kindergartenbesuch« zu entscheiden.²⁸

Wahrnehmung sozialer Ungleichheiten

In der Realität bestand bis zuletzt auch in der DDR eine große Kluft zwischen Anspruch und Wirklichkeit bezüglich der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienleben. Dies spiegelte sich auch in der Kritik an der Versorgung wider: Frauen bemängelten im Automobilwerk beispielsweise, dass nicht an allen Standorten des Betriebes Kantinenessen angeboten werde oder mancherorts die Möglichkeit, nach Dienst-

26 VEB Automobilwerk Eisenach, Erfahrungen und Ergebnisse bei der rationellen Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens, 12.12.1983, Aawe, 30.8.2 369.

27 Beatrix Bouvier: Die DDR – ein Sozialstaat? Sozialpolitik in der Ära Honecker, Bonn 2002, S. 269.

28 VEB Automobilwerk Eisenach, Betriebskollektivvertrag 1979, 1979, S. 38, Aawe, unsign. Bestand.

ende einzukaufen, fehle.²⁹ Anderswo waren Verkaufsstellen nicht ausreichend besetzt. Durch ein solches betriebliches Angebot sollten gerade berufstätige Frauen und Mütter bei ihren familiären Aufgaben entlastet werden. Die Mitarbeiterinnen artikulierten ihre Empfindungen im Betriebsalltag, in verschiedenen Gesprächsformen und Aussprachen, die sich an die Frauen richteten, sowie in Brigadebüchern und Eingaben. In der Öffentlichkeit und der Betriebszeitschrift wurde stets das Bild der emanzipierten und völlig gleichberechtigten Mitarbeiterin gezeichnet. Nur selten kritisierten Frauen in diesen Medien betriebliche Missstände oder Ungleichheiten. Öffentliche Kritik war insgesamt nicht oder nur in sehr geringem Maße vorgesehen.

Die sozialpolitischen Maßnahmen im Bereich der Frauen- und Familienförderung trugen zwar einerseits zur Entlastung der Frauen bei, andererseits festigten sie – durch ihre geschlechterspezifische Ausrichtung – überkommene Rollenbilder. Die Maßnahmen richteten sich vordergründig an Frauen, womit ihnen weiterhin bestimmte Aufgaben mehr oder weniger fest und gewissermaßen zwangsläufig zugewiesen wurden, allen voran die Kindererziehung und Aufgaben im Haushalt oder wenn etwa in Sonderverkäufen Dinge angeboten wurden, die die Frauen im Haushalt entlasten sollten.³⁰

Abseits solcher sozialpolitischen Maßnahmen bestanden weiterhin soziale Benachteiligungen von Frauen im Betriebsalltag, besonders durch die gegenüber männlichen Kollegen tendenziell schlechtere Bezahlung sowie durch schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten in der Betriebshierarchie.³¹ Der ungleiche Verdienst rührte vor allem von der unterschiedlichen Qualifikation und der anhaltenden Besetzung von Leitungspositionen mit männlichen Kollegen her, obwohl sich das Bildungsniveau von Männern und Frauen am Ende der Honecker-Ära weitgehend angeglichen hatte.³² Diskriminierungen zeigten sich beispielsweise bei Ausschreibungen von Lehrstellen oder Leitungspositionen, bei denen Frauen von vornherein von bestimmten Positionen ausgeschlossen wurden.³³ Unabhängig vom

29 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Neukonstruktion, Aussprache mit den Frauen, 07.03.1973, Aawe, unsign. Bestand.

30 Merkel: Frauen (Anm. 8), S. 91.

31 Winfried Süß: Soziale Sicherheit und soziale Ungleichheit in wohlfahrtsstaatlich formierten Gesellschaften, in: Geteilte Geschichte. Ost- und Westdeutschland 1970–2000, hg. von Frank Bösch, Bonn 2015, S. 153–193, hier S. 172.

32 Ina Merkel: Leitbilder und Lebensweisen von Frauen in der DDR, in: Sozialgeschichte der DDR, hg. von Hartmut Kaelble, Jürgen Kocka und Hartmut Zwahr, Stuttgart 1994, S. 359–383, hier S. 372.

33 Kaminsky: Frauen (Anm. 5), S. 43.

Geschlecht war gesellschaftliches Engagement und politisches Wohlerhalten maßgebend für das Erreichen höherer Berufsebenen. Jedoch bedingte die Doppelbelastung von Mitarbeiterinnen nicht selten, dass sie neben der beruflichen und familiären Verpflichtung nicht bereit waren, sich in der knappen Freizeit gesellschaftlich und/oder politisch zu engagieren. Hinzu kam, dass Frauen häufiger als Männer im Betrieb unterhalb ihrer Qualifikation eingesetzt wurden, beispielsweise nach der Rückkehr aus dem Babyjahr. Dies hatte nicht nur Auswirkungen auf das Arbeitszeitmodell und damit verbundene finanzielle Zuschläge, sondern wirkte bis in den Ruhestand nach und beeinflusste die Höhe der monatlichen Rente. Frauen waren also auch hier schlechter gestellt und hatten ein deutlich höheres Armutsrisiko, das bis in ihre Rentenbiografien im vereinigten Deutschland fortwirkt.³⁴ Da Frauen aufgrund von Kindererziehungszeiten im Durchschnitt auf weniger Erwerbsjahre kamen als Männer, weniger verdienten und die Renten nach den letzten 20 Verdienstjahren berechnet wurden, hatten einige Frauen im Ruhestand oft nicht mehr als die Mindestrente.³⁵ Die monatliche Mindestrente wurde in der Honecker-Ära schrittweise erhöht.³⁶ Von 150 Mark zunächst auf 170 Mark im Jahr 1970, ein Jahr später dann auf 200 Mark. Im Jahr 1976 wurde die Mindestrente auf 230 Mark angehoben und durch eine mindestens 15-jährige Arbeitszeit konnte sie auf bis zu 300 Mark steigen.³⁷ Zwischen 1971 und 1975 stieg die Rente damit um 5,6 %. Mit dieser Rentenhöhe hätten sich alle Altersrentner:innen des AWE an oder unterhalb der Armutsgrenze befunden. Zudem waren Frauen vor allem dann weiterhin gegenüber Männern benachteiligt, wenn sie Kinder hatten und weniger flexibel auf die Arbeitsaufgaben und -anforderungen reagieren konnten. Besonders schwierig war der Arbeitsalltag für Alleinerziehende, die trotz der sozialpolitischen Maßnahmen unter enormer Belastung standen.

Solche Ungleichheiten auf der Systemebene hatten ihre Entsprechungen in der betrieblichen Praxis. Auch hier waren Frauen gegenüber ihren männlichen Kollegen bis zum Ende der DDR in mehrfacher Hinsicht be-

34 Michael Schwartz: Frauen und Reformen im doppelten Deutschland. Zusammenhänge zwischen Frauenerwerbsarbeit, Abtreibungsrecht und Bevölkerungspolitik um 1970, in: Das Ende der Zuversicht? Die siebziger Jahre als Geschichte, hg. von Konrad Jarausch, Göttingen 2008, S. 196-213, hier S. 199.

35 Christoph Lorke: Von Anstand und Liederlichkeit. Armut und ihre Wahrnehmung in der DDR (1961-1989), in: Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History 10, 2013, H. 2, S. 199-218.

36 Hübner: Arbeit (Anm. 14), S. 295.

37 Christoph Lorke: Art. »Armut«, in: Handbuch Staat, Bd. 2, hg. von Rüdiger Voigt, Wiesbaden 2018, S. 1313-1323, hier S. 1314 ff. Ab einem Haushaltseinkommen von unter 60 % des Äquivalenzgewichtes spricht man von »relativer Armut«.

nachteiligt. Soziale Disparitäten zeigten sich beispielsweise bei der Vergabe von Konsumgütern – wie Pkw –, denn hier entschieden nicht nur die Arbeitsleistung und der Bedarf. Sie hing entscheidend vom politischen Wohlwollen und der Übernahme von bestimmten Tätigkeiten jenseits des Arbeitsplatzes ab. Klar im Vorteil waren hier männliche, in Schichten arbeitende Produktionsarbeiter, die darüber hinaus auch bereit waren, gesellschaftliche Funktionen zu übernehmen.³⁸ Frauen waren oftmals nicht in der Lage, neben der beruflichen Tätigkeit und den familiären Verpflichtungen weitere Aufgaben zu übernehmen oder wollten dies vielfach auch nicht.³⁹ Demgegenüber waren Frauen, die in Vollzeit und im Mehrschichtsystem arbeiteten sowie politisches und gesellschaftliches Engagement zeigten, gegenüber Frauen, die zum Beispiel in Teilzeit- und Normalschichtregimen arbeiteten, in puncto Prämien, Urlaub oder Rentenzahlungen bessergestellt.

Geschlechtsspezifische Ungleichheiten existierten nicht nur hinsichtlich finanzieller und sozialer Aspekte, sondern auch auf symbolischer Ebene: Darauf verweist zum Beispiel die wiederholte Darstellung von Frauen als sexualisierte Objekte im Betriebsalltag des Automobilwerks. Nicht nur auf Postern innerhalb der Arbeitsbereiche, sondern auch in der Betriebszeitschrift wurden Frauen auf der letzten Seite oft nahezu unbekleidet und mit zweideutigen Bildunterschriften abgebildet.⁴⁰ Neben diesen Darstellungen existierten in der Betriebszeitschrift *Der Motor* Extraseiten »für die Frau«, auf denen vermeintlich nützliche Tipps zum Kochen oder Nähen gegeben und im Sinne der Rollenverteilung die Frauen angesprochen wurden.⁴¹ Als Grad der Emanzipierung galt auch in der Berichterstattung der Betriebszeitschrift nur die weibliche Leistung am Arbeitsplatz, wie dies im folgenden Beispiel aus dem Jahr 1984 deutlich wird: Unter der Überschrift »Kollegin Schmidt verkörpert in gesellschaftlicher und fachlicher Hinsicht die Stellung der werktätigen Frau im Sozialismus« wurde die seit 1976 als Leiterin des Walzstahllagers beschäftigte Mitarbeiterin porträtiert. Neben ihrer Arbeitsleistung wurde in dem Artikel auch ihr gesellschaftspolitisches

38 Jens Gieseke: Soziale Ungleichheit im Staatssozialismus. Eine Skizze, in: *Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History* 10, 2013, H. 2, S. 171–198.

39 Jessica Lindner-Elsner und Ronny Grundig: Arbeitsbeziehungen und soziale Ungleichheit – die Arbeitsgesellschaft der DDR, 31.03.2022, online unter: <https://www.bpb.de/themen/deutsche-einheit/lange-wege-der-deutschen-einheit/504568/arbeitsbeziehungen-und-soziale-ungleichheit-die-arbeitsgesellschaft-der-ddr/> (letzter Zugriff: 18.03.2025).

40 *Der Motor* v. 25.08.1986, S. 16, oder *Der Motor* v. 12.07.1987, S. 16.

41 *Der Motor* v. 19.03.1984, S. 10, oder *Der Motor* v. 23.05.1978, S. 6.

Engagement hervorgehoben. Sie war Vertrauensfrau, Mitglied der Arbeiter- und Bauerninspektion und sehr aktiv im Neuererwesen. All dies qualifizierte sie in den Augen der »Motor«-Redaktion als hervorragende Mitarbeiterin des Automobilwerkes.⁴² Derartige Darstellungen fanden sich vor allem zu besonderen Anlässen in der Zeitschrift, beispielsweise am den 8. März zum internationalen Frauentag.

Letztlich empfanden auch einige Männer im Betrieb Benachteiligung gegenüber jenen den Frauen zugestandenen Möglichkeiten.⁴³ Frauen erhielten gesonderte Lerntage und -stunden für das Studium und Weiterbildungen, dazu Prämien für den Abschluss der Facharbeiterausbildung oder zum Frauentag. Die Mitarbeiterinnen erhielten auch die Möglichkeit, während der Arbeitszeit an frauenspezifischen Lehrgängen teilzunehmen und einkaufen zu gehen.⁴⁴ Diese Angebote richteten sich an Frauen und nicht an Männer, weil ihnen aufgrund ihrer Mehrbelastung durch die Care-Arbeit Erleichterungen verschafft werden sollten. So lässt sich nachweisen, dass zwar auf verschiedenen Ebenen im Betrieb und vonseiten der Politik versucht wurde, geschlechtsbezogene Ungleichheiten in der DDR zu mindern, diese Maßnahmen aber gleichzeitig andere Benachteiligungen bewirkten oder verstärkten. Es existierte also ein gewisser Widerspruch zwischen sozialpolitischen Maßnahmen und ihren nicht-intendierten Nebenfolgen.

Bis zum Mauerfall existierten für Frauen in DDR-Betrieben – und folglich auch im AWE – intersektionale soziale Ungleichheiten. Die postulierte allumfassende Gleichstellung sollte bis 1989 nicht erreicht werden. Dass sich an geschlechtsspezifischen Ungleichheitsformen bis zum Ende der DDR nur wenig änderte, zeigen beispielsweise zahlreiche Eingaben und Beschwerden im Betrieb. Dort wurden jene Probleme wiederholt thematisiert und damit die Hoffnung auf eine Lösung durch den Betrieb verbunden.⁴⁵ Trotz der bis zuletzt existierenden Ungleichheiten wurden gerade die sozialpolitischen Maßnahmen der Betriebe für Frauen nach 1989 zu einem wesentlichen Faktor für weitere berufliche Chancen.⁴⁶

42 O.A.: Als Kollegin und Leiterin geschätzt, in: Der Motor v. 19.03.1984, S. 10.

43 Vgl. Henrike Voigtländer: »Ist der Mann denn plötzlich eine Null?« – Frauenrechte und Männergefühle in Betrieben der DDR, in: Arbeitskonflikte sind Geschlechterkämpfe. Sozialwissenschaftliche und historische Perspektiven, hg. von Ingrid Artus u. a., Münster 2020, S. 199–212.

44 Helwig/Hille: Familien-, Jugend- und Altenpolitik (Anm. 15), S. 497.

45 Brigadebuch des Büros für Neuererwesen 1990, Aawe, unsign. Bestand.

46 Bouvier: DDR (Anm. 27), S. 297.

Frauen in der Transformationszeit

Die »Friedliche Revolution« beeinflusste nicht nur politische oder wirtschaftliche Aspekte, sondern prägte auch auf nachhaltige Weise soziale Ungleichheitsverhältnisse. Grundsätzlich lassen sich für bestimmte Beschäftigungsgruppen nicht nur Verbesserungen, sondern auch Kontinuitäten in den Ungleichheitsmustern und teils Verschlechterungen ihrer sozialen Situation beobachten.⁴⁷ Berufstätige Frauen waren besonders von Verschlechterungen und teilweise auch von neuen (Armuts-)Risiken betroffen. Infolge des Mauerfalls und in der Transformationsphase verschlechterten sich ihre Erwerbschancen teilweise drastisch. Frauen wurden schnell zu den »Wendeverliererinnen«.⁴⁸

Nach dem Zusammenbruch des DDR-Regimes standen vor allem Frauen vor Zukunftsängsten. Der Verlust des betrieblichen Betreuungsangebotes und anderer sozialer Versorgungsleistungen (die Verkaufsstellen im Betrieb, der Feriendienst oder die gesundheitliche Betreuung), die bisher über die Betriebe bereitgestellt wurden, wurde schnell zum Hauptproblem, denn dadurch wuchs die Schwierigkeit, Erwerbstätigkeit und Familienarbeit weiterhin miteinander vereinbaren zu können.⁴⁹ Dazu kamen weitere Aspekte wie die an den Arbeitsplatz gekoppelten Leistungen: Prämien, Wohnungsvergabe, der subventionierte Nahverkehr und das Kantinenessen in den Betrieben. Auch wenn sich viele dieser sozialpolitischen Leistungen nicht ausschließlich an die weiblichen Beschäftigten richteten, wurden diese damit jedoch in Bezug auf die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit deutlich entlastet. All diese Sozialleistungen, sozialen Dienste und Infrastrukturen, die an eine Beschäftigung in einem Großbetrieb gekoppelt waren, verschwanden zum Großteil im Zuge der Vereinigung der beiden deutschen Staaten. Die Betriebe reduzierten ihre sozialpolitischen und gesellschaftlichen Funktionen, um Kosten zu sparen und sich damit gleichzeitig auf das Kerngeschäft der Produktion und des Absatzes ihrer Waren zu konzentrieren. Für Frauen hatte dies ungleich negativere Folgen als für Männer.⁵⁰

Nicht nur Frauen insgesamt, sondern vor allem Alleinerziehende und ältere berufstätige Frauen waren in der Transformationsphase von neuen

47 Christoph Lorke: Von alten und neuen Ungleichheiten. »Armut« in der Vereinigungsgesellschaft, in: Deutschland seit 1990. Wege in die Vereinigungsgesellschaft, hg. von Thomas Großbölting und dms., Stuttgart 2017, S. 271-294, hier S. 279.

48 Ebd., S. 281.

49 Kaminsky: Frauen (Anm. 5), S. 119.

50 Ebd., S. 120; Müller: Sozialisation (Anm. 7), S. 167.

Ungleichheiten und Armut stärker betroffen.⁵¹ Altersrentner:innen waren bereits vor der politischen Wende 1989/1990 besonders von Altersarmut betroffen, Frauen jedoch weit häufiger als Männer, weil ihre Arbeitsverhältnisse in der DDR von weniger Wochenarbeitszeit und weniger Erwerbsjahren geprägt waren. Im AWE zeigte sich dies beispielsweise an wiederholten Aussprachen und Diskussionen über die Anrechnung bzw. Zuerkennung von Kinderbetreuungszeiten auf die Betriebszugehörigkeit.⁵² Hatten Frauen etwa nach der Freistellung den Arbeitsplatz gewechselt und eine Anstellung in einem anderen Betrieb angenommen, waren sie nicht mehr anspruchsberechtigt und ihre Betreuungszeiten wurden nicht mehr angerechnet.⁵³ Derartige Unterbrechungen in den Lebensläufen hatten Männer in der Regel nicht zu befürchten. Insbesondere bei einem Bezug von Mindest- oder Witwenrente konnte es zu teils massiven sozialen Problemen kommen. Auch wenn sich die soziale Lage der Rentner:innen nach 1989 in den ostdeutschen Ländern insgesamt deutlich verbesserte, entstanden für die Frauen mit der Übertragung des bundesdeutschen Rentenrechts auf die ostdeutschen Länder auch neue Ungleichheiten, denn die Freistellungen für Kindererziehungszeiten fanden dort zunächst keinen Eingang. Auch der Beziehungsstatus hatte Einfluss auf soziale Ungleichheitsverhältnisse nach 1989/1990.⁵⁴ Der Grund hierfür lag darin, dass der bundesdeutsche »Versorgungsausgleich« für geschiedene Frauen zunächst nicht für ostdeutsche Frauen galt, sodass Männer bis Ende 1991 ihren geschiedenen Ehefrauen keinen finanziellen Ausgleich zahlen mussten. Die finanziellen Unterschiede zwischen den Ost- und Westrenten sollten schrittweise abgebaut werden, beispielsweise durch das 1991 verabschiedete Rentenüberleitungsgesetz (RÜG).⁵⁵ Bedingt durch die Arbeitsverhältnisse in der DDR waren Frauen nun weniger in der Lage, die mit dem Arbeitsplatzverlust verbundenen finanziellen Verluste aus-

51 Lörke: Ungleichheiten (Anm. 47), S. 280f.

52 U. Hoffmann: Freistellungen nach dem Wochenbett sind ab 1987 auf die Betriebszugehörigkeit anzurechnen, in: Der Motor v. 08.12.1986, S. 11.

53 Ebd.

54 Christoph Lörke: Die Einheit als »soziale Revolution«. Debatten über soziale Ungleichheit in den 1990er Jahren, in: zeitgeschichte|online, 18.03.2019, online unter: <https://zeitgeschichte-online.de/themen/die-einheit-als-soziale-revolution> (letzter Zugriff: 22.05.2023); ders.: Ungleichheiten (Anm. 47), S. 280.

55 Heike Schimkat: Alter(n) und Alterssicherung von Frauen in der DDR und im Transformationsprozess, in: Digitales Deutsches Frauenarchiv, 21.09.2020, online unter: <https://www.digitales-deutsches-frauenarchiv.de/themen/altern-und-alterssicherung-von-frauen-der-ddr-und-im-transformationsprozess> (letzter Zugriff: 22.05.2023).

zugleichen.⁵⁶ Ostdeutsche verfügten insgesamt über weniger finanzielle Rücklagen und Vermögen sowie Wohneigentum, was das Armutsrisiko erhöhte, denn neben Arbeitsplatzverlusten und veränderten Arbeitsverhältnissen stiegen die Kosten für Lebenshaltung und Mieten in den Transformationsjahren deutlich an.⁵⁷

Die Einheit Deutschlands brachte für viele Frauen größere Schwierigkeiten und deutlich höhere Risiken als für Männer, (dauerhaft) arbeitslos zu werden und für unbestimmte Zeit zu bleiben.⁵⁸ Die höhere Arbeitslosenquote von Frauen war kein alleiniges Resultat von höheren Entlassungsquoten, sondern ein Ergebnis von geringeren Chancen gegenüber Männern, wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen.⁵⁹ Mit der Stilllegungs- und Abwicklungswelle der ostdeutschen Betriebe durch die Treuhandanstalt waren Frauen überdurchschnittlich von Entlassungen betroffen. Dies betraf, so bilanzierte es die IG Metall für Eisenach, vor allem junge Frauen und alleinerziehende Mütter.⁶⁰

Schon im August 1990, als im AWE die ersten Veränderungen der Personalstruktur durchgesetzt wurden, vermeldete die Südthüringer Zeitung, dass die Arbeitslosenquote in Eisenach auf 5,4 % angestiegen sei und sich zum September auf fast 7 % erhöhen dürfte. Der Frauenanteil unter den Arbeitslosen wurde zu dieser Zeit auf etwa 60 % beziffert; vor allem junge Erwachsene, alleinerziehende Frauen und auch Menschen mit Behinderungen wurden als »besonders betroffen« herausgestellt.⁶¹ Diese Zunahme und der hohe Anteil weiblicher Beschäftigter unter den Arbeitslosen lässt sich für das AWE dahingehend verstehen, dass nach dem Mauerfall und bis in die Sommermonate des Jahres 1990 hinein zunächst der Verwaltungsapparat abgebaut wurde, in dem – wie es in anderen DDR-Betrieben ebenfalls üblich war – durchschnittlich mehr Frauen als Männer beschäftigt waren. In einer zweiten Entlassungswelle wurden

56 Thomas Kieselbach: Massenarbeitslosigkeit und Gesundheit in der Ex-DDR: Soziale Konstruktion und individuelle Bewältigung, in: Systemumbruch, Arbeitslosigkeit und individuelle Bewältigung in der Ex-DDR, hg. von dems. und Peter Voigt, Weinheim 1992, S. 43–72, hier S. 70.

57 Lorke: Ungleichheiten (Anm. 47), S. 277 f.

58 Kaminsky: Frauen (Anm. 5), S. 7.

59 Karl Ulrich Mayer und Heike Solga: Lebensverläufe im deutsch-deutschen Vereinigungsprozess, in: Leben in Ost- und Westdeutschland. Eine sozialwissenschaftliche Bilanz der deutschen Einheit 1990–2010, hg. von Peter Krause und Ilona Ostner, Frankfurt a. M. 2010, S. 39–56, hier S. 46.

60 IG Metall, Verwaltungsstelle Eisenach/Gotha, Geschäftsbericht 05.04.1991–31.12.1992, 25.02.1993, S. 77, Privatarchiv d. Verf.

61 O.A.: Zahl der Arbeitslosen stieg auch im September an: In der Mehrzahl sind die Frauen betroffen, in: Südthüringer Zeitung v. 11.10.1990.

der betriebseigene Versorgungsapparat sowie die sozialen Einrichtungen (Poliklinik, Kinderbetreuung) ausgegliedert bzw. geschlossen. Auch dort waren zum Großteil Frauen beschäftigt.

Diese Entwicklungen lösten Verunsicherungen und Ängste aus, wie es mit den Produktionsabteilungen weitergehen würde. Die Befürchtung, den Arbeitsplatz zu verlieren, existierte gewiss nicht nur unter Frauen, doch war vermutlich vielen von ihnen bewusst, dass sie es aus verschiedenen Gründen schwerer haben dürften, nach einem Arbeitsplatzverlust wieder in eine Festanstellung zu gelangen. Diese Stimmung lässt sich auch für das im Umbruch befindliche AWE greifen: In der letzten Ausgabe der Betriebszeitschrift *Neuer Motor* für das Jahr 1990 wurden mehrere Mitarbeiter:innen befragt, was sie vom Jahr 1991 erwarten würden. Die damals 26-jährige Bettina Schmitz war als Lagerfacharbeiterin im AWE beschäftigt. Mit ihrem bereits arbeitslosen Mann hatte sie zwei betreuungspflichtige Kleinkinder. Sie artikuliert einen primären Wunsch: »Ich möchte unbedingt meinen Arbeitsplatz behalten.«⁶² Mit diesem war die Mitarbeiterin sicherlich nicht allein, aber in dieser Einschätzung wurde die besondere Lage mit zwei kleinen Kindern und einem nicht-erwerbstätigen Partner deutlich. Die soziale Lage hätte sich beim Verlust des zweiten Einkommens sicherlich deutlich verschlechtert.

Als im Januar 1991 deutlich wurde, dass die Treuhandanstalt bald eine Entscheidung über die Zukunft des AWE treffen würde, demonstrierten in Eisenach mehrfach Tausende Automobil-Arbeiter:innen. Am 19. Januar 1991 veröffentlichte die Thüringer Allgemeine einen Artikel, in dem drei Mitarbeiterinnen und drei Mitarbeiter des AWE befragt wurden, warum sie an einer Demonstration teilnehmen wollten.⁶³ Die Gründe der dort befragten drei Frauen verdeutlichen, wer ihrer Meinung nach von der Treuhandentscheidung im AWE besonders betroffen war: Gudrun B., 49 Jahre alt, seit 26 Jahren im AWE und zuletzt im Rechenzentrum beschäftigt, fragte: »Wo soll ich jetzt einen anderen Arbeitsplatz herkriegen?« Die 27-jährige Mitarbeiterin Bärbel F., die ebenfalls im Rechenzentrum angestellt war, nahm an der Demonstration teil, weil sie sich dem Artikel zufolge selbst betroffen fühlte: Sie sei »eigentlich zu jung, um auf Sozialhilfe angewiesen zu sein«. Auch die 53-jährige Mitarbeiterin der Wareneingangskontrolle Rosemarie G. nahm an dem Protestzug durch die Stadt

62 J. Voß: Das Jahr 1990 neigt sich dem Ende entgegen, was erwarten Sie persönlich vom Jahr 1991?, in: Der Neue Motor v. 17.12.1990, S. 3.

63 Hier und im Folgenden: Birgit Schellbach: Aktuelle EA-Umfrage: Warum sind Sie bei der Demo der Metall-Gewerkschaft dabei?, in: Thüringer Allgemeine v. 19.01.1991.

teil, weil sie, seit 35 Jahren im AWE beschäftigt, »auf einmal arbeitslos werden« sollte. Sie war der Meinung, dass sie »kaum Chancen [habe], was Neues zu kriegen«, und mutmaßte, dass, wenn sie – gemeint waren die Mitarbeiterinnen der Abteilung – jünger wären, die Arbeitslosigkeit oder der Arbeitsplatzverlust nicht mit so vielen Problemen und Ängsten verbunden wären, denn, so beendete sie ihre resignative Einschätzung, »da würden wir rüber gehen«, also nach Westdeutschland migrieren.⁶⁴ Das Motiv des »Rübergehens« war nach dem Mauerfall vor dem Hintergrund neuer Möglichkeiten, Freiheiten und den Versprechungen des Westens weitverbreitet und wurde in Eisenach sicherlich auch durch die relative Nähe zu Hessen begünstigt. In der Transformationsphase kamen vor allem wirtschaftliche Beweggründe hinzu: Arbeitsplatzverluste und die vermeintlich besseren Chancen, in den westlichen Bundesländern eher einen neuen Arbeitsplatz zu finden als im Osten der Republik, führten zu einer massiven Ost-West-Wanderungsbewegung, vor allem von jungen und gut ausgebildeten Menschen.⁶⁵

Fast ausnahmslos befürchteten alle befragten Mitarbeiter:innen in dem genannten Beitrag, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Bei den hier zitierten Frauen traf sicherlich vor allem das Alter als Kriterium für eine Weiterbeschäftigung oder Entlassung zu. Sie räumten sich sogar selbst weniger Chancen ein und nahmen an, dass, wenn sie jünger wären, sie insgesamt weniger negative Folgen und Probleme durch den Arbeitsplatzverlust hätten. Die Frauen rekurrierten in ihren Aussagen auch auf die vor der Deutschen Einheit unbekannte Erfahrung der Arbeitslosigkeit, denn zumindest die beiden älteren Mitarbeiter:innen waren vermutlich seit der Berufsausbildung im AWE beschäftigt und mussten ihren Arbeitsplatz bis dahin nicht wechseln. Vor allem jüngere, ungebundene Frauen ergriffen (ebenso wie viele Männer) die Möglichkeit, ihre berufliche Perspektive in den westlichen Bundesländern zu suchen. Für viele kam dies jedoch aufgrund des Alters und der Familiensituation nicht infrage.

Bis zum April 1991, als die Wartburg-Produktion eingestellt wurde, bilanzierte das Arbeitsamt Eisenach/Gotha einen Frauenanteil von 57 % unter den über 132.000 als arbeitslos gemeldeten Thüringer:innen.⁶⁶ In Eisenach lag die Arbeitslosenquote im Jahr 1991 zeitweise bei über 20 %, korrigierte sich im Jahresverlauf zwar wieder nach unten, dennoch war

64 Ebd.

65 Marcus Böick und Christoph Lörke: Zwischen Aufschwung und Anpassung. Eine kleine Geschichte des »Aufbau Ost«, Bonn 2022, S. 28.

66 Eva-Maria Rahneberg: Welche Chancen hat SIE auf dem Arbeitsmarkt? Arbeitslose Frauen sprechen sich über ihre Situation aus, in: Thüringer Allgemeine v. 11.04.1991.

auch der Anteil arbeitsloser Frauen in der Wartburgstadt mit über 70 % sehr hoch.⁶⁷ Nach dem Abbau der Verwaltung und bedingt durch die Produktionseinstellung wurden nun zunehmend auch Frauen aus den Produktionsbereichen entlassen und in Kurzarbeit-Null geschickt, was den Anstieg der Zahlen erklärt. Dass vor allem Frauen von den neuen, vereinigungsbedingten Ungleichheiten stärker betroffen waren, macht auch die Ausgestaltung des AWE-Sozialplans deutlich. Darin wurde den Beschäftigten im Betrieb zum Beispiel eine höhere Abfindung im Falle einer Kündigung, die im Zusammenhang mit dem Produktionsende stand, in Aussicht gestellt.⁶⁸ Am Tag der Produktionseinstellung gab es noch knapp 7000 Anspruchsberechtigte für eine Abfindung – wie hoch darunter der Frauenanteil war, lässt sich nicht beziffern. Für die zum Jahresende 1991 entlassenen Betriebsangehörigen stellten die Treuhandanstalt und die Betriebsleitung insgesamt durchschnittlich 5700 DM bereit. Eltern hatten beispielsweise aus dem Sozialplan heraus Anspruch auf zusätzliche 1000 DM je Kind, wobei bei der Beschäftigung beider Elternteile im AWE nur die Person mit dem niedrigeren Einkommen anspruchsberechtigt war. Bei alleinerziehenden Arbeitnehmer:innen erhöhte sich die Abfindung um ein Bruttomonatseinkommen, mindestens aber um 1200 DM. Der Sozialplan sah auch für ältere Mitarbeiter:innen eine höhere Abfindung vor, weil die »Vermittelbarkeit von Arbeitslosen im höheren Lebensalter« als schwieriger eingeschätzt wurde. Insgesamt konnte die individuelle Abfindungssumme für AWE-Mitarbeiter:innen bis zu 15.000 DM betragen.

Im Jahr 1991 wurden in Thüringen zwei Drittel aller Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) von Frauen belegt.⁶⁹ Auch im AWE waren sie, neben älteren sowie den ausländischen Arbeitnehmer:innen, als Erste von Kurzarbeit betroffen.⁷⁰ Für viele dieser Frauen war es nach einer Entlassung auf dem gesamtdeutschen Arbeitsmarkt deutlich schwieriger, wieder in eine Festanstellung über ABM oder Umschulungsmaßnahmen zu wechseln.⁷¹ Die Gründe hierfür waren mehrdimensional: Die

67 O.A.: Arbeitslosenzahlen im Monat Juli: Betroffen sind viele Frauen, in: Thüringer Allgemeine v. 14.08.1991.

68 Hier und im Folgenden: AWE GmbH i. L. [in Liquidation]: Sozialplan & Betriebsvereinbarungen, 13.08.1991, S. 3 ff., Aawe, unsign. Bestand.

69 Eva-Maria Rahneberg: Welche Chancen hat SIE auf dem Arbeitsmarkt? Arbeitslose Frauen sprechen sich über ihre Situation aus, in: Thüringer Allgemeine v. 11.04.1991.

70 AWE GmbH, Antrag zur Bestätigung von Kurzarbeit in der AWE GmbH mit Wirkung vom 01.08.1990, 03.07.1990, Aawe, 30.8.4 38.

71 Albrecht Kretzschmar: Arbeitslosigkeit – Resultat und Ferment sozialen Wandels in Ostdeutschland, in: Systemumbruch, Arbeitslosigkeit und individuelle Bewältigung in der Ex-DDR, hg. von Thomas Kieselbach und Peter Voigt, Weinheim 1992, S. 138-151, hier S. 145.

Qualifikation, das Alter und die Ethnie spielten eine große Rolle bei der individuellen (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt.⁷² Das Qualifikationsniveau der ostdeutschen Frauen war zwar im Vergleich zu anderen Ländern und auch der alten Bundesrepublik sehr hoch, jedoch war es immer noch niedriger als das der Männer, mit denen sie nun um die noch verfügbaren Arbeitsplätze konkurrieren mussten.⁷³ Auf dem gesamtdeutschen Arbeitsmarkt erwies sich die Qualifikation oftmals als entscheidender Faktor für Arbeitslosigkeit, erschwerte aber auch den Wiedereinstieg in das Berufsleben. Derart bilanzierte dies auch die IG Metall in ihrem Geschäftsbericht für die Stadt Eisenach für die Jahre 1991 und 1992: Frauen hätten in der Region gegenüber Männern eine geringere Wiedereinstellungschance.⁷⁴ Vor allem ältere Frauen verfügten trotz langjähriger Beschäftigung im AWE teilweise über keinen Berufsabschluss und waren als »an- oder ungelernte« Arbeitnehmerinnen unter marktwirtschaftlichen Bedingungen nicht ohne Weiteres weiter- oder wiederzubeschäftigen. Häufig fanden diese Frauen dann trotz absolvierter Umschulungsmaßnahmen oder ABM nur befristete Arbeitsplätze oder solche unterhalb ihrer Qualifikationen. Vielfach schafften sie es aber gar nicht mehr zurück in eine reguläre Anstellung.⁷⁵ Ebenso waren Frauen mit dem Umstand konfrontiert, dass sie an spezifischen Arbeitsplätzen oder Frauenarbeitsplätzen beschäftigt waren, für die es in der Sozialen Marktwirtschaft schlicht keine Entsprechung gab.

Ein weiteres Hindernis für eine erfolgreiche Weiter- oder Wiederbeschäftigung war das Alter der Frauen. Ab einem Lebensalter von mehr als 40 Jahren waren die Chancen auf dem Arbeitsmarkt bedeutend geringer als für jüngere Frauen.⁷⁶ Genau diesen Umstand schilderte auch die 35-jährige Mitarbeiterin Silvia Brandt im *Neuen Motor* im Februar 1991 in einem Artikel. Sie war als Disponentin in der Werkzeugausgabe be-

72 Johannes Giesecke und Roland Verwiebe: Erwerbschancen und Arbeitsmarktintegration im wiedervereinigten Deutschland, in: *Leben in Ost- und Westdeutschland. Eine sozialwissenschaftliche Bilanz der deutschen Einheit 1990-2010*, hg. von Peter Krause und Ilona Ostner, Frankfurt a. M. 2010, S. 247-275, hier S. 249.

73 Regine Hildebrandt: Vorwort, in: *Systemumbruch, Arbeitslosigkeit und individuelle Bewältigung in der Ex-DDR*, hg. von Thomas Kieselbach und Peter Voigt, Weinheim 1992, S. 11-14, hier S. 11.

74 IG Metall, Verwaltungsstelle Eisenach/Gotha, Geschäftsbericht 05.04.1991-31.12.1992, 25.02.1993, S. 77, Privatarchiv d. Verf.

75 Lorke: Ungleichheiten (Anm. 47), S. 281; IG Metall, Verwaltungsstelle Eisenach/Gotha, Geschäftsbericht 05.04.1991-31.12.1992, 25.02.1993, S. 77, Privatarchiv d. Verf.

76 Kretzschmar: Arbeitslosigkeit (Anm. 71), S. 147.

schäftigt.⁷⁷ Brandt führte aus, wie sie und ihre drei Kolleg:innen die Situation in der Abteilung wahrnahmen: »Angst, keinen Arbeitsplatz wieder zu bekommen, haben wir alle. Ist es nicht das Alter, dann sind es die Kinder. Welcher Unternehmer nimmt jemanden, der so um die fünfzig ist oder jemanden, der kleine Kinder hat.«⁷⁸ Verstärkend auf soziale Ungleichheiten nach 1989/1990 konnte sich, wie dies auch im Zitat deutlich wurde, nicht nur das Alter, sondern auch der familiäre Status auswirken. So bewirkten der Abbau sozialer Einrichtungen in den Betrieben und verkürzte Betreuungsangebote in den Kindertageseinrichtungen, dass Frauen, besonders alleinerziehende, nicht mehr im gleichen Maße flexibel waren wie zuvor.⁷⁹ Oftmals wurden auch ganze Betreuungseinrichtungen geschlossen, Frauen hatten andere Arbeitszeiten oder mussten darüber hinaus nicht selten längere Wegstrecken zum Arbeitsort zurücklegen. Die Mitarbeiterin Bettina Schmitz äußerte darum in der Betriebszeitschrift als Hoffnung für das Jahr 1991, dass ihre Kinder auch weiterhin in die Krippe bzw. den Kindergarten gehen könnten.⁸⁰ Im Lichte der neuen, bis dato weitgehend unbekannten Konkurrenz um Arbeitsplätze hatte die Betreuungssituation daher erheblichen Einfluss auf die Weiter- oder Wiederbeschäftigung von Frauen. Dieses neue Disparitätsmuster wurde dadurch verstärkt, dass Männer vielfach bevorzugt eingestellt wurden, weil sie aus Arbeitgebersicht weniger wirtschaftliche und soziale Risiken bargen als junge Frauen, mit oder ohne Kinder.⁸¹ Frauen absolvierten deutlich häufiger Qualifizierungsangebote und ABM.⁸² Darum befürchteten nicht nur die Mitarbeiter:innen selbst, sondern auch Vertreter:innen der Gewerkschaft, dass sich gerade für Frauen die Situation verschlechtern würde, konkret durch die zum Jahresende 1992 geplanten Kürzungen der finanziellen Mittel für ABM.⁸³

77 O. A.: Wie empfinden Sie persönlich als Arbeitnehmer das Aus des Automobilbaus bei AWE?, in: Der Neue Motor v. 14.02.1991, S. 2.

78 Ebd.

79 Karin Beckmann: Zerstörte Hoffnungen, neue Herausforderungen. Die Erwerbsituation ostdeutscher Frauen in den frühen 1990er-Jahren, in: Digitales Deutsches Frauenarchiv, 23.01.2020, online unter: <https://www.digitales-deutsches-frauenarchiv.de/themen/zerstoerte-hoffnungen-neue-herausforderungen-die-erwerbssituation-ostdeutscher-frauen> (letzter Zugriff: 17.05.2023).

80 J. Voß: Das Jahr 1990 neigt sich dem Ende entgegen, was erwarten Sie persönlich vom Jahr 1991?, in: Der Neue Motor v. 17.12.1990, S. 3.

81 IG Metall, Verwaltungsstelle Eisenach/Gotha, Geschäftsbericht 05.04.1991-31.12.1992, 25.02.1993, S. 77, Privatarchiv d. Verf.

82 O. A.: Ostdeutsche Frauen gehören zu den Verlierern der Einheit, in: Thüringer Allgemeine v. 27.08.1992.

83 Ebd.; Beckmann: Hoffnungen (Anm. 79).

Im Blick von außen wurden diese Ungleichheiten stark thematisiert: So unterstrich die IG Metall-Verwaltungsstelle Eisenach in ihrem Geschäftsbericht von 1991 und 1992, dass Frauen in allen Lebensbereichen benachteiligt seien, und hob hervor, dass dies insbesondere hinsichtlich der Erwerbsarbeit zu beobachten sei.⁸⁴ Auch heruntergebrochen auf die Betriebsebene des AWE findet sich diese Einschätzung: So ließ die *Thüringer Allgemeine* nach dem Treuhandbeschluss zur Produktionseinstellung im Januar 1991 mehrere Frauen aus dem Werk zu Wort kommen, denn diese werde die Schließung besonders »hart« treffen, so die Einschätzung des Journalisten.⁸⁵ Eine Mitarbeiterin wurde in dem Bericht etwa wie folgt zitiert: »Ich komme gerade aus der Kurzarbeit, hatte hier in der Montage eine neue Beschäftigung gefunden und gehe nun wieder auf Null-Stunden-Arbeitszeit zurück. Finanziell rutsche ich weiter bergab.« Eine andere Kollegin, die seit 1966 im AWE arbeitete, meinte, dass es schon wieder die Schwächeren treffe.⁸⁶

Fazit

Trotz der propagierten Gleichstellung der Geschlechter, der hohen Erwerbsbeteiligung von Frauen und der sozialpolitischen Maßnahmen für Frauen und Familien existierten auch zwischen 1970 und dem Ende der DDR erhebliche geschlechtsspezifische soziale Ungleichheiten in der Arbeitswelt der Eisenacher Automobilindustrie. Die Gleichstellungspolitik beruhte auf der vollen Erwerbsbeteiligung der Frauen, wofür männliche Arbeit der Referenzpunkt war. Für die Gleichberechtigung sollten Frauen gleichwohl wie ihre männlichen Kollegen in Vollzeit und im Schichtregime arbeiten, Teilzeitarbeit war unerwünscht und musste von den Vorgesetzten genehmigt werden.⁸⁷ Um vor allem Frauen mit Kindern langfristig an den Betrieb zu binden und den Übergang in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis zu ebnen, wurde Teilzeit auch in der DDR für

84 IG Metall, Verwaltungsstelle Eisenach/Gotha, Geschäftsbericht 05.04.1991–31.12.1992, 25.02.1993, S. 77, Privataarchiv d. Verf.

85 Dietmar Grosser: AWE: Zwischen Resignation und Autobahnblockade. Nach der Treuhand-Entscheidung zum Wartburg-Stop, in: *Thüringer Allgemeine* v. 23.01.1991.

86 Ebd.

87 Christine von Oertzen und Almut Rietzschel: Das »Kuckucksei« Teilzeitarbeit. Die Politik der Gewerkschaften im deutsch-deutschen Vergleich, in: *Frauen arbeiten. Weibliche Erwerbstätigkeit in Ost- und Westdeutschland nach 1945*, hg. von Gunitilla Budde, Göttingen 1997, S. 212–245.

Frauen ein gängiges, wenn auch unerwünschtes Arbeitszeitmodell. Auch wenn Frauen in der DDR niemals vollständig gleichberechtigt waren, weil ihnen zusätzlich zur Berufsarbeit in der Regel die Hauptverantwortung für die familiäre Care-Arbeit zugewiesen wurde, waren es gerade die Emanzipation im Betriebsalltag und die Möglichkeiten der ökonomischen Teilhabe, die nach der Vereinigung oftmals verloren gingen. Seit der Deutschen Einheit war auch eine Veränderung des Rollenbildes der Frauen zu beobachten, denn sie wurden durch den Arbeitsplatzverlust nicht selten zurück in die Rolle als Hausfrau und Mutter gedrängt, um den Arbeitsmarkt zu entlasten.⁸⁸ Die politische Wende und Vereinigung der beiden deutschen Staaten brachte jedoch nicht nur, wie beschrieben, neue Ungleichheitsmuster mit sich, sondern verstetigte auch alte Disparitäten. So wurden ältere Frauen (und auch Männer) in der DDR und in der Bundesrepublik sozial benachteiligt, denn sie wurden zumeist als Erste entlassen, in den Vorruhestand (Altersübergangsgeld) geschickt oder verrentet.⁸⁹ Auf dem neuen Arbeitsmarkt hatten sie nur geringe Chancen, wieder in eine dauerhafte Beschäftigung zu finden, wenn sie älter als 50 Jahre waren.

88 Kieselbach: Massenarbeitslosigkeit (Anm. 56), S. 68.

89 Hilfestellung zur Beantragung von Altersübergangsgeld, 07.11.1991, Aawe, 30.8.4 45.

Die Produktion von Arbeit und Raum am Ort des Berliner Glühlampenwerks NARVA

Von der Plan- zur Marktwirtschaft
und ihrer *Zwischen-Zeit*

JONAS JUNG

Einführung: (Ost-)Berlin und NARVA – Zwischen Strukturwandel und Transformation

Das Berliner Glühlampenwerk NARVA in Berlin-Friedrichshain ist ein Ort, an dem die gesamtwirtschaftliche Schwerpunktverschiebung vom Industrie- zum Dienstleistungssektor geradezu paradigmatisch untersucht werden kann. Der Betrieb war vor dem Mauerfall mit rund 5000 »Werk tätigen« der größte Arbeitgeber des Ost-Berliner Stadtbezirks. Die Industriegeschichte des Ortes reicht bis zum Anfang des 20. Jahrhunderts zurück, als der Aufschwung der Elektroindustrie Berlin zu einer Wirtschaftsmetropole von Weltrang machte. In der DDR versorgte der Stammbetrieb des Leuchtmittelkombinats VEB NARVA¹ nicht nur das eigene Land mit verschiedenen Leuchtmitteln, sondern exportierte in hohen Zahlen in Staaten des Ostblocks ebenso wie in das nicht-sozialistische Ausland. Nach dem Mauerfall wurde das Werk durch die Treuhandanstalt verkauft und vom erwerbenden Immobilienunternehmen zum Dienstleistungsquartier »Oberbaum City« umgewandelt. Die Entwicklung des Ortes wird nachfolgend vom letzten Jahrzehnt der DDR bis zur Mitte der 2000er-Jahre untersucht. Ein analytischer Fokus auf Orte, so argumentiert Karl Schlögel, erlaube es, »immer mehrere Dinge gleichzeitig« zu sehen.² Aus einer derartigen Perspektive verfolgt der Aufsatz die Zielsetzung einer Brennglasstudie, die den arbeitsweltlichen Wandel postsozialistischer urba-

1 VEB (Volkseigener Betrieb) NARVA: Zusammensetzung der Buchstaben für Stickstoff (N), Argon (Ar) und Vakuum (Va). Wenngleich das Berliner Lampenwerk nur einer von mehreren Kombinatbetrieben war, wurde in der Presseberichterstattung nach dem Mauerfall überwiegend der Name »NARVA« verwendet.

2 Karl Schlögel: Im Raume lesen wir die Zeit, München 2003, S. 48.

ner Räume konturiert und zugleich seine Rückkopplungseffekte auf und Verflechtungen mit dem Stadtraum und seinen Bewohner:innen vermisst.

Der Wandel der traditionsreichen »Lampenstadt« des Berliner Glühlampenwerks zum Büroareal »Oberbaum City« ist somit auf einer Makroebene in die Debatten um den Strukturwandel »nach dem Boom« sowie die Herausforderungen für (vermeintlich) postindustriell geprägte Gesellschaften eingebunden.³ Allerdings weichen postsozialistische Räume wie der Ost-Berliner Untersuchungsraum von diesen westlich perspektivierten Analysen ab. In der Nachfolge des Zerfalls der Sowjetunion und der Deutschen Einheit war der Strukturwandel hier vielmehr ein Strukturbruch. Weit über die Ökonomie im Allgemeinen oder die sektoralen Verschiebungen im Speziellen hinaus wandelte sich eine Gesellschaft als Ganzes. Vielfach wird dieser Prozess in dezidiert abgegrenzter Strukturwandel als »Transformation« beschrieben. Der vermeintliche Sonderfall DDR liegt nicht nur topografisch zwischen diesen Gegensätzen von westeuropäischem Strukturwandel und ost- sowie mitteleuropäischer Transformation. Einerseits wurde die Umwandlung der ehemaligen DDR-Wirtschaft durch den bundesrepublikanischen Sozialstaat moderierend aufgefangen, andererseits die wohl schnellste Privatisierungs- und die durchgreifendste Deindustrialisierungspolitik im gesamten postsozialistischen Raum betrieben.⁴ Diese Gleichzeitigkeit entsprach der räumlichen Lage des Falls DDR zwischen den Polen Strukturwandel und Transformation – einer *Zwischen-Lage*, die umso mehr für die ehemals geteilte Stadt Berlin und ihren Grenzbezirk Friedrichshain galt. Beiden Polen ist gemein, dass ihre temporalen Begrenzungen umstritten sind. Gibt es einen Anfang und ein Ende von Strukturwandel und Transformation? Und ist nicht insbesondere in urbanen Räumen der Wandel der Dauerzustand?

Wenngleich Letzteres als vermeintlicher Allgemeinplatz zu bejahen ist, argumentiere ich, dass in der Zeit nach dem Mauerfall eine spezifische und beschleunigte Version des urbanen Wandels Ost-Berlin und das Lampenwerk erfasste. In Anlehnung an die räumliche Dimension der *Zwischen-Lage* ist dieser Zeitraum des Übergangs von der Plan- zur Marktwirtschaft als *Zwischen-Zeit* zu denken, deren zeitliche Grenzen je nach Perspektive variieren. Das Deutungsangebot der *Zwischen-Zeit* dient

3 Vgl. u. a. Lutz Raphael: Jenseits von Kohle und Stahl. Eine Gesellschaftsgeschichte Westeuropas nach dem Boom, Bonn 2019; Werner Plumpe und André Steiner (Hg.): Der Mythos von der postindustriellen Welt. Wirtschaftlicher Strukturwandel in Deutschland 1960 bis 1990, Göttingen 2016.

4 Vgl. Philipp Ther: Das andere Ende der Geschichte. Über die große Transformation, Bonn 2021, S. 88.

der Überbrückung der zeitlichen Schwachstellen einer Verwendung des Begriffs der »Transformation« als Epochenbegriff. Weiterhin bietet er ein alternatives und primär zeitlich strukturiertes Deutungsangebot für politisch und historisch aufgeladene Begriffe wie »Wende«, »Wiedervereinigung« oder »Friedliche Revolution«.

Im vorliegenden Fall des Lampenwerks konstituiert sich diese *Zwischen-Zeit* um die Privatisierung des Industriebetriebs. Im Rahmen der Veräußerung durch die Treuhandanstalt stießen industrielle und diktatorische Prägungen von DDR-sozialisierten Personen auf die tertiarisierten und marktoptimistischen Erwartungshorizonte bundesrepublikanisch sozialisierter Entscheidungstragender – dies alles auf dem Spielfeld eines von der Grenzlage zum Zentrum verrückten postsozialistischen Raums. Im nachfolgenden Aufsatz wird diese Entwicklung anhand der zwei Schlagworte »Arbeit« und »Raum«, d. h. ihrer Produktion, ihres Wandels und ihres Verhältnisses zueinander, untersucht. Die Grundlage hierfür bildet eine Mischung aus archivalischen Quellen, Presseberichterstattungen sowie selbst erhobenen narrativen Interviews.

Das Verrücken und die Vermarktwirtschaftlichung des Raums

Durch den Hauptstadtbeschluss rückte Berlin ins Zentrum Deutschlands und durch das Ende des Warschauer Paktes in die Mitte Europas. Innerhalb Berlins veränderte der Untersuchungsraum des Lampenwerks und des angrenzenden Rudolfskieses im Bezirk Friedrichshain seine Position. Befand er sich zuvor in einer buchstäblichen Grenzlage, fand er sich nun im zentralen Entwicklungsraum der Stadt wieder. In unmittelbarer Nachbarschaft des ehemaligen Werkes befinden sich heute mit der Oberbaumbrücke und der angrenzenden East-Side-Gallery zwei der meistbesuchten touristischen Orte Berlins. In der DDR war die Brücke als Grenzposten nach West-Berlin das Ende der Welt, wie ein von mir interviewter Beschäftigter des Lampenwerks berichtet:

Bin jeden Tag über die Warschauer Brücke gegangen und habe also Richtung Oberbaumbrücke geguckt. Es ist wirklich kurios, dass ich niemals gedacht hab', dass man da auf die andere Seite [...] von der Spree auch hinkann. Das war für mich wie the Dark Side of the Moon.⁵

5 Interview Ingenieurökonom, 23.05.2023, 02:45:00–02:45:31.

Das Lampenwerk durchlebte einen Wandel von einer peripheren Grenzlage zu einer Zentrallage innerhalb Berlins. Die vermeintlich »dunkle Seite des Mondes« wurde nicht nur erreichbar, sondern Friedrichshain und Kreuzberg im Rahmen der Berliner Bezirksgebietsreform 2001 sogar zu einem gemeinsamen Bezirk fusioniert.

Diese skizzierten räumlichen Verschiebungen liegen dem Wandel der Arbeit vor Ort zugrunde. Dem französischen Raumtheoretiker Henri Lefebvre zufolge produziert »[j]ede Gesellschaft (also jede Produktionsweise mit den ihr eigenen Besonderheiten [...]) einen ihr eigenen Raum.«⁶ Zugleich unterliegen auch die Produktionsweisen einem unmittelbaren Wandel, wobei der Raum eine eigene Rolle spielt. Raum ist demnach ein sozialer Prozess, der als »Aktant« (Bruno Latour) auf die vor Ort zu verrichtende Arbeit einwirkt und hybride Verbindungen mit den Subjekten eingeht.⁷ Diese Personen und ihre wirtschaftlichen Interessen sowie zeitgenössischen Annahmen über die Zukunftsfähigkeit von Arbeit und Orten prägten die Art und Weise der Umwandlung. Der Wandel des Ortes ist somit charakterisiert durch die Gleichzeitigkeit der unbestreitbaren Veränderung der Verortung des Raumes und der interessengesteuerten Entwicklung zu einem Quartier der Dienstleistungs- und Kreativwirtschaft.

Eine weitverbreitete zeitgenössische Annahme war hierbei, dass »dem Markt« eine zentrale Rolle für die erfolgreiche Steuerung derartiger Prozesse zukomme. Für die zeithistorische Analyse derartiger Phänomene schlägt die Forschung den Begriff der »Vermarktlichung«⁸ vor. Dieser erscheint für den vorliegenden Fall nicht völlig zutreffend, da er eine Übergabe der Verantwortung auf Märkte suggeriert und die verschiedenen Zwischenschritte vernachlässigt. Zudem lässt sich Vermarktlichung auch in bestehenden Marktwirtschaften beobachten. Nach dem Ende der DDR organisierten der bundesrepublikanische Staat – etwa über die Treuhandanstalt – sowie Privatpersonen vielmehr die Integration in die bestehende soziale Marktwirtschaft, nicht den Aufbau von Märkten. Daher wird der Prozess als vielseitig gewollte und gestaltete Vermarktlichung

6 Henri Lefebvre: Die Produktion des Raums [1974], abgedr. in: Raumtheorie. Grundlagentexte aus Philosophie und Kulturwissenschaften, hg. von Jörg Dünne und Stephan Günzel, Frankfurt a. M. 2006, S. 330–342, hier S. 330 f.

7 Siehe zum Raum als Aktant und der Hybridisierung von Subjekt und Raum: Kathrin Busch: Hybride. Der Raum als Aktant, in: Kultureller Umbau. Räume, Identitäten und Re/Präsentationen, hg. von Meike Kröncke, Kerstin Mey und Yvonne Spielmann, Bielefeld 2007, S. 13–28.

8 Vgl. hierzu: Ralf Ahrens, Marcus Böick und Marcel vom Lehn: Vermarktlichung. Zeithistorische Perspektiven auf ein umkämpftes Feld, in: Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History 12, 2015, H. 3, S. 393–402.

verstanden. Dieses Verständnis lehnt sich an Karl Polanyis Begriff der »Transformation« an. Transformation meint hier die Kommodifizierung von natürlicher und menschlicher Substanz (sprich: Boden, Ressourcen und Arbeitskraft) als Waren im Kontext des Aufbaus der Marktwirtschaft.⁹ Die Errichtung eines vermeintlich selbstregulierten Marktes analysierte Polanyi als menschengemachte Utopie des Wirtschaftsliberalismus. Der Markt sei nicht im Zuge von entstaatlichenden historischen Prozessen entstanden, sondern »das Resultat einer bewussten und oft gewaltsamen Intervention von Seiten der Regierung«.¹⁰ Am Beispiel des Lampenwerks wird diese Produktion von Raum (Lefebvre) und die Kommodifizierung von Boden und Mensch (Polanyi) innerhalb der drei perspektivierten Zeiträume der Planwirtschaft, der *Zwischen-Zeit* und der Marktwirtschaft untersucht. Hierzu gehe ich jeweils auf die vorzufindenden Formen von Arbeit, ihre räumlichen Rückwirkungen und baulichen Resultate ein.

Arbeit und Raum in der Planwirtschaft

Der erste zu untersuchende Zeitraum ist die planwirtschaftliche, industriebasierte SED-Diktatur. Die Themen »Arbeit« und »Ungleichheit« in den Betrieben der DDR sind inzwischen zunehmend geschichtswissenschaftlich untersucht worden.¹¹ Innerhalb der »verbetrieblichten Gesellschaft«¹² der DDR stellte Arbeit zugleich ein unumstößliches Recht wie auch einen unmittelbaren Zwang dar. Im Lampenwerk arbeiteten zum Zeitpunkt des Mauerfalls rund 5000 »Werkstätige« mit den verschiedensten Hintergründen – von der Partei- bis zur Schichtarbeit. Personen mit Betriebszugehörigkeiten von über 20 Jahren arbeiteten hier ebenso wie temporär Beschäftigte. In den 1980er-Jahren wurden aufgrund des Arbeitskräftemangels vietnamesische »Vertragsarbeiter« angeworben. Aus ähnlichen Gründen verpflichtete man als »asozial« oder »kriminell gefährdet« eingestufte Personen zum Einsatz in »Sonderbrigaden«.¹³ Die »Werkstätigen«

9 Vgl. Karl Polanyi: The Great Transformation. Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen, Frankfurt a. M. 1978, S. 70.

10 Ebd., S. 330.

11 Siehe hierzu u. a. Jessica Lindner-Elsner: Von Wartburg zu Opel. Arbeit und Ungleichheit im Automobilwerk Eisenach 1970-1992, Göttingen 2023; Henrike Voigtländer: Sexismus im Betrieb. Geschlecht und Herrschaft in der DDR-Industrie, Berlin 2023.

12 Christoph Kleßmann: Arbeiter im »Arbeiterstaat« DDR. Deutsche Traditionen, sowjetisches Modell, westdeutsches Magnetfeld (1945-1971), Bonn 2007, S. 564.

13 Grundsätze der Arbeit mit Sonderbrigaden, 10.10.1988, Landesarchiv Berlin (LAB), C Rep 409/1000; zum Umgang in der DDR mit sogenannten Asozialen siehe: Sven

wohnten im gesamten Ost-Berlin und dem angrenzenden Umland – viele in innerstädtischen Altbaugebieten, zunehmend in den neu gebauten Großsiedlungen, aber auch in von Eigenheimen geprägten Gegenden. Das Werk war zugleich Lebensmittelpunkt, Kommunikationsraum und Ort sozialer Fürsorge, aber auch Anknüpfungspunkt politischer Agitation sowie Werkzeug einer zumindest versuchten »Durchherrschaft«¹⁴ der Gesellschaft und der Sanktionierung abweichenden Verhaltens. Im Stammbetrieb des Kombinats NARVA konzentrierte sich zudem eine große Zahl von koordinierenden und leitenden Aufgaben. Hinzu kamen zusätzliche Aufgabenfelder wie Kultur, Gesundheitsfürsorge oder Kinderbetreuung. Die Angestelltenquote im Lampenwerk lag 1989 über dem Durchschnitt der westdeutschen Elektroindustrie. Dennoch arbeiteten im selben Jahr rund 57 % der Beschäftigten in den produzierenden Bereichen.¹⁵ Lange Zeit machten weibliche Beschäftigte die Mehrheit der Beschäftigten des Werkes aus. Zum Zeitpunkt des Mauerfalls waren noch immer annähernd die Hälfte der Beschäftigten Frauen.¹⁶ Das Lampenwerk war somit hinsichtlich der Beschäftigten sowie der Ausgestaltung und sektoralen Zuordnung der Arbeitsverhältnisse ein diverser und ausdifferenzierter Ort der Arbeit. Die Prägung von Arbeit und Betrieb als zentrale Orte der Vergesellschaftung und das Bewusstsein der »arbeiterlichen Gesellschaft«¹⁷ wirkten auch nach dem Mauerfall fort.

Das Werk der planwirtschaftlichen Industriemoderne produzierte einen Raum, in dessen Zentrum die industrielle Fertigung stand. Ein ganzer Block des Areals diente der Versorgung mit den für die Lampenproduktion notwendigen Gasen und sonstigen Stoffen sowie der elektrischen Versorgung durch Umspannwerke. Auf den Backsteinturm, der als Wahrzeichen des Werkes galt, wurde 1963 ein kleiner Aufbau gesetzt, in dem sich das Lampen-Testzentrum des Werks befand. Nachts erleuchtete dieser »NARVA-Würfel« den Himmel der geteilten Stadt. Das Werksgelände und der zugehörige Straßenraum waren hingegen durch Tore gesichert und nur mit einem Werksausweis begehbar. Im volkseigenen Be-

Korzilius: »Asoziale« und »Parasiten« im Recht der SBZ/DDR. Randgruppen im Sozialismus zwischen Repression und Ausgrenzung, Köln 2005.

14 Vgl. Alf Lüdtke: »Helden der Arbeit« – Mühen beim Arbeiten. Zur mißmutigen Loyalität von Industriearbeitern in der DDR, in: Sozialgeschichte der DDR, hg. von Hartmut Kaelble, Jürgen Kocka und Hartmut Zwahr, Stuttgart 1994, S. 188–213, hier S. 188.

15 Bericht zur Entwicklung des Stellenplanpersonals, 05.12.1989, LAB, C Rep 409/999.

16 1989: 48,5 % weibliche Beschäftigte. Vgl. Qualifikationsniveau weiblicher Beschäftigter 1989, LAB, C Rep 409/841.

17 Vgl. Wolfgang Engler: Die Ostdeutschen, Berlin 1999, S. 173–208.

trieb blieb die Öffentlichkeit ausgesperrt. In einem gesondert abgesperrten Bereich wurden Schwingquarze gefertigt, die sowohl in der zivilen Mikroelektronik als auch in der Militärtechnologie Verwendung fanden.¹⁸ Für Werkfremde gab es wenig Anreize, das Areal ohne konkretes Anliegen zu betreten. Der Ort war laut und schmutzig, wie sich ein Interviewpartner erinnert: »[D]as war ein richtiges, typisches, lautes Industriegebiet. Das hat gescheppert in allen Ecken. Das war schmutzig und das war warm in den Hallen und es war laut und teilweise, die Bausubstanz war nicht die beste.«¹⁹ Trotz der schrittweise ergriffenen Maßnahmen und Investitionen war im September 1989 selbst nach DDR-Kriterien noch ein Sechstel der Arbeitsplätze durch Hitze, Lärm sowie andere Formen der Arbeitsbelastung geprägt.²⁰ Aufgrund fehlender Lagerflächen wurden »alle verfügbaren Freiflächen zur Lagerung von Material und Fertigerzeugnissen genutzt«.²¹ Als größtes Neubauprojekt in der DDR-Zeit wurde daher 1988 der Bau eines neuen Hochregallagers begonnen, das die Logistik des Industriebetriebs modernisieren sollte. War der Waschbeton das architektonische Material, war der Plattenbau die Bauweise der Zeit. Sämtliche Bauvorhaben des planwirtschaftlichen Zeitraums zielten stets auf Ausbau und Sicherung der Industrieproduktion ab.

Zugleich war der Raum vor dem Hintergrund der von Erich Honecker proklamierten »Einheit von Sozial- und Wirtschaftspolitik« auch auf die Bedürfnisse der »Werktätigen« ausgerichtet. Die Ausrichtung auf einen »Konsumsozialismus« verschob die Ausgaben des Staates, der Anteil seiner Investitionen in die produzierenden Bereiche sank.²² Als Folge verblieben modernisierende Investitionen in die Ausstattung von Arbeits- und Pausenräumen vielfach Stückwerk. Auf betrieblicher Ebene versuchte man daher, Anreize zur teilweise harten und belastenden Arbeit im Betrieb zu leisten. Damals firmierte dies unter »Betreuung der Werk-tätigen« – heute würde es »Incentive« genannt. Ein eigenes Betriebsferienwesen fiel ebenso wie die Betriebssportgemeinschaft in den Aufgabenbereich des Werkes. Auch Wohnraum oder Gartenlauben vergab der

18 Vgl. Horst Liewald: Das BGW. Zur Betriebsgeschichte von NARVA – Berliner Glühlampenwerk, Berlin 2004, S. 106 f.

19 Vgl. Interview Betriebsschullehrer, 24.07.2024, 01:26:50–01:27:05.

20 Dies betraf de facto ausschließlich die produzierenden Betriebsteile, sodass etwa ein Drittel der Arbeitsplätze in der Produktion als belastet gezählt werden kann. Vgl. Bericht an den Direktor für Sozialökonomie, 25.09.1989, LAB, C Rep 409/832.

21 Vgl. Bericht der Kontrollkonzeption der Arbeiter-und-Bauern-Inspektion von 1986, LAB, C Rep 409/832.

22 Vgl. Andreas Malycha: Die SED in der Ära Honecker. Machtstrukturen, Entscheidungsmechanismen und Konfliktfelder in der Staatspartei 1971 bis 1989, München 2014, S. 210.

Betrieb an seine Beschäftigten. Auf dem Gelände des Werkes befanden sich betriebseigene Kindergärten und -krippen und eine betriebseigene Poliklinik, die zusätzlich zu den »Werkstätigen« auch 10.000 Anwohnende gesundheitlich versorgte.²³ Auch die gastronomischen Einrichtungen, welche die »Werkstätigen« zu subventionierten Preisen zu allen Schichtzeiten mit Essen versorgten, lieferten an weitere Einrichtungen im Stadtgebiet wie etwa Kindergärten. Auf dem Werksgelände fanden die Beschäftigten noch weitere Dienst- und Serviceleistungen. Neben einer eigenen Sparkassenfiliale ist hier vor allem die Betriebskaufhalle zu nennen. Diese hatte Produkte wie Obst und Frühgemüse im Angebot, die außerhalb des Werkes schwer zu finden waren.²⁴ Ein Interviewpartner erinnert sich sogar an den betrieblich organisierten Verkauf von Levi's-501-Jeans und westlicher Automodelle.²⁵ Neben dem großen »Kultursaal« gehörten Einrichtungen wie eine Bibliothek, eine Sauna und ein Schönheitssalon zum Werk. Die Beschäftigten nutzten diese Angebote regelmäßig – auch während ihrer Arbeitszeiten. Der Verkauf von Jeans etwa sorgte für enorme Produktionsausfallzeiten, da sich Beschäftigte während der Arbeitszeit zwei bis vier Stunden lang anstellten.²⁶ Durch die Zugehörigkeit zu einem großen Kombinatstammbetrieb hatte man Zugriff auf subventionierte Eintrittskarten für die Kulturhäuser der Stadt. Zusätzlich bot das Werk auch selbst kulturelle Angebote. Zahlreiche Zirkel,²⁷ das Arbeitertheater »NARVA«, ein FDJ-Jugendclub und auch der stadtberühmte Betriebskarneval fanden ihren Platz. Diente das stark auf Export orientierte Werk der SED zur Beschaffung von Devisen und der Bevölkerung der DDR als Hersteller von Lampen, war NARVA für die dort Beschäftigten ein zentraler Ort ihrer Vergesellschaftung. Die staatssozialistische Gesellschaft und ihre Anforderungen an das Werk produzierten so einen ihr eigenen Raum des Volkseigenen Betriebs Berliner Glühlampenwerk.

23 Vgl. Berichterstattung des Direktors für Sozialökonomie an die Betriebsgewerkschaftsleitung, 25.09.1989, LAB, C Rep 409/832.

24 Vgl. zweites Interview Hauptbuchhalterin, 28.06.2023, 01:23:20–01:23:50.

25 Vgl. Interview Ingenieurökonom, 00:56:54–00:57:30.

26 Vgl. Monatsberichte über das gewerkschaftliche Mitgliederleben der AGL II, Dezember 1978, LAB, C Rep 409/147.

27 Etwa der Zirkel der schreibenden Arbeiter, der Zirkel »Modisches Beiwerk« sowie ein Malzirkel.

Arbeit und Raum in der *Zwischen-Zeit*

Als zweiter Zeitraum folgte die Ära der Vermarktwirtschaftlichung des Betriebs unter dem Dach der Treuhandanstalt. Diesen Abschnitt des Wandels begreife ich als *Zwischen-Zeit*, in der der Ort weder plan- noch marktwirtschaftlich, weder ganz Industriebetrieb noch Dienstleistungs-City war. Die Phase des Übergangs beeinflusste die anfallenden Formen von Arbeit und ihre räumlichen Auswirkungen. Am offensichtlichsten war hierbei der radikale Abbau von Beschäftigungsverhältnissen vor Ort. Innerhalb von knapp zwei Jahren wurden im Werk fast vier von fünf Arbeitsplätzen abgebaut.²⁸ Zentrales Kriterium in den Überlegungen der Verantwortlichen des Betriebes, aber vor allem für die Einstufung durch den neuen Gesellschafter der Treuhandanstalt, war die Marktfähigkeit des Werkes und seiner Produkte. Vor diesem Hintergrund gelangte man zu der Überzeugung, dass dies nicht mit dem »Riesenrucksack an Ferienheim, Sozialunterstützung und alles, was hier so lief«,²⁹ zu erreichen war, wie sich die ehemalige Hauptbuchhalterin erinnert. Rasch entledigte man sich der sozialen und kulturellen Aufgaben. Die Zirkel und das Arbeitertheater wurden eingestellt und ihren Leitenden »aufgrund der ökonomischen Lage des Betriebes«³⁰ zum 30. Juni 1990 gekündigt. Die Poliklinik überlebte zwar die industrielle Produktion vor Ort. Dem Auslaufmodell erlaubte der Gesetzgeber jedoch weder einen Umzug noch das Einstellen von neuen Ärzten, sodass die verschiedenen Fachärzte nach und nach ausschieden.³¹ Auch die Sonderbrigaden wurden rasch eingestampft. Im September 1990 existierte in ganz Friedrichshain keine einzige mehr.³² Der ehemaligen Betriebssportgemeinschaft und dem »Carneval-Club« sicherte die Gründung eigenständiger Vereine ein Fortleben abseits des Betriebs.³³ Der letzte Karneval im Werk wurde in der Session 1989/1990 gefeiert.

28 Mai 1990: 4958 Beschäftigte; Juni 1992: 1096 Beschäftigte. Vgl. Gründungsbericht NARVA GmbH, 07.05.1990, Bundesarchiv (BArch) Berlin, B 412/105781, sowie: Personalstand, 01.06.1992, BArch Berlin, B 412/41549, Bl. 26.

29 Erstes Interview Hauptbuchhalterin, 17.05.2023, 01:27:30–01:27:37.

30 Kündigungsschreiben an die Zirkelleitenden, 08.05.1990, LAB, C Rep 409/224.

31 Vgl. Michael Wasner: Alle Ärzte unter einem Dach – das alte DDR-Konzept setzt sich durch, in: Thüringer Allgemeine v. 25.01.2010; Anna Lehmann: Die Poliklinik, ein Zukunftsmodell, in: taz v. 05.09.2006.

32 Vgl. Fina Geschonneck: Die meisten werden nach der Behandlung ins Nichts entlassen, in: Berliner Zeitung v. 15.09.1990.

33 Vgl. die Historie auf der Webseite des Karnevalsvereins, online unter: <https://www.ccb-ev.de/der-verein/die-biographie> (letzter Zugriff: 07.04.2025) sowie die Geschichte der Sportgemeinschaft NARVA auf der Vereinswebseite, online unter: <https://www.sg-narva.de/projekte/geschichte/> (letzter Zugriff: 07.04.2025).

Fortfolgend wurden auch in den produzierenden Betriebsteilen massiv Stellen gekürzt. Das endgültige Aus für die produzierende Arbeit vor Ort besiegelte 1992 die Veräußerung des Betriebs an einen privaten Investor. Hunderte der entlassenen Personen fanden eine *Zwischen*-Beschäftigung in der ins Leben gerufenen Arbeits- und Beschäftigungsgesellschaft »ABS-Brücke«.³⁴ Dieses Werkzeug der Arbeitsmarktpolitik versorgte anfänglich rund 200 Beschäftigte des Werkes mit Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) und wuchs weiter an. Die ABS-Brücke bestand bis in die 2000er-Jahre fort und öffnete sich auch für Personen jenseits des Betriebes. Zwar blieben die ABM oftmals »Brücken ins Ungewisse«,³⁵ dennoch überbrückten sie Arbeitslosigkeit und Apathie in der *Zwischen*-Zeit. Großflächig kam auch das arbeitsmarktpolitische Werkzeug der Kurzarbeit zum Einsatz, was in der Praxis fast vollständig Kurzarbeit-Null bedeutete (Ende 1990: 92 %).³⁶ Die überwiegende Mehrheit der »Kurzarbeitenden« kehrte nach dem Auslaufen des tarifverträglichen Kündigungsschutzes zum 30. Juni 1991 nie an ihren Arbeitsplatz zurück.³⁷ 1992 wurden rund 40 % der noch verbliebenen Belegschaft zum teilweisen Abriss und zur weitgehenden Entkernung des Werkes eingesetzt. Diese Rückbauarbeiten wurden im Jahresbericht des nun privatisierten Betriebs »Priamos« als »Zwischenbeschäftigung«³⁸ bezeichnet. Andere ehemalige Produktionsarbeitende wurden im neu gegründeten Wach-, Kurier- oder Reinigungsdienst der Priamos GmbH eingesetzt. Unter der neu eingesetzten Geschäftsführung wurde die verbliebene Arbeitswelt des Werkes so weitgehend tertiariert. 1996 wurde die letzte Lampe auf dem Areal in einem von Beschäftigten ausgegründeten Management-Buy-Out gefertigt.³⁹ Zu diesem Zeitpunkt arbeiteten nur noch rund 80 Personen in der Lampenfertigung.

Einen fast 100-prozentigen Zuwachs an Arbeit sah der Raum unterdessen im Bereich der externen Beratungsunternehmen. Die »Stunde

34 Vgl. Grobkonzept zur Gründung einer ABS, 09.12.1991, BArch Berlin, B 412/41550, Bl. 230-241.

35 Vgl. Christian Rau: Die verhandelte Wende. Die Gewerkschaften, die Treuhand und der Beginn der Berliner Republik, Berlin 2022, S. 328-362.

36 31.12.1990: 1635 Personen in Kurzarbeit, davon 1507 in Kurzarbeit-Null. Vgl. Vermerk über die Sanierungsfähigkeit, BArch Berlin, B 412/16254, Bl. 137.

37 Zum Kündigungsschutz und dem Tarifvertrag der Elektroindustrie siehe Kay Ohl: Die Ost-West-Tarifangleichung in der Metall- und Elektroindustrie, in: WSI-Mitteilungen 62, 2009, S. 627-630, hier S. 628.

38 Priamos GmbH, Lagebericht 1992, 31.03.1993, Privataarchiv d. Verf.

39 Das Unternehmen G. L. E. zog nachfolgend in den Stadtteil Lichtenberg. 2001 hatte es 84 Beschäftigte und schrieb in diesem Jahr schwarze Zahlen. Vgl. o. A.: Lampenmacher mit Tradition und leuchtender Zukunft, in: Berliner Zeitung v. 21.03.2001.

der Unternehmensberater und Wirtschaftsprüfer⁴⁰ hatte geschlagen. Diese neuen Formen der Arbeit und die sie ausführenden Sozialfiguren waren entscheidend für die *Zwischen-Zeit* des Werkes. Nicht nur der Betrieb, sondern auch die Treuhandanstalt sowie der spätere Erwerber beschäftigten zahlreiche M&A-Berater (»Mergers & Acquisitions«), rechtliche Berater, Gutachter und Wirtschaftsprüfer. Mindestens 15 externe beratende Unternehmen – von globalen Playern (MBB, Big Four) bis hin zu Einzelanwaltskanzleien – waren an der Privatisierung des Werkes beteiligt und profitierten so von dieser.⁴¹ Hinzu kamen die marktwirtschaftlichen »Profis für die DDR«,⁴² wie die Treuhandanstalt zukünftige potenzielle Führungskräfte ansprach. Für viele junge gut ausgebildete Menschen war die zeitlich befristete Treuhandanstalt als Zwischenschritt auch eine Karrierechance.⁴³ Diese oftmals außerhalb des Untersuchungsraums angesiedelten Personen prägten als fast ausschließlich »westdeutsch« sozialisierte Männer den Wandel des Raums des Werkes und seine »beratene Transformation«⁴⁴ nachhaltig.

Repräsentativ für diese Veränderungen des Raums durch die skizzierten arbeitsweltlichen Verschiebungen stehen die nach dem Rückbau entkernten Gebäude des Werkes. Die durch den bezirksamtlich angeordneten Denkmalschutz erhaltenen Klinkerfassaden blieben als »Skelette« stehen.⁴⁵ Sie symbolisieren beinahe plakativ die funktionale Entkernung des entindustrialisierten Ortes. Das Werk wurde zur Baustelle. Zugleich wurde es für die Öffentlichkeit zugänglich. Die Privatisierung des Werkes bedeutete auch die Kommunalisierung des Straßenraums. Das Bauerbe der DDR wurde hingegen fast vollständig abgerissen. Die Plattenbauten des erst kurz zuvor erbauten Hochregallagers und eines Verwaltungsgebäudes wurden ebenso wie das errichtete Gas- und Elektroversorgungsareal rasch ab-

40 Dierk Hoffmann: Treuhandanstalt – Privatisierung – Öffentlichkeit. Eine Einführung, in: *Die umkämpfte Einheit*, hg. von dems., Berlin 2022, S. 36.

41 Zum Verhältnis Treuhandanstalt–Berater vgl. Marcus Böick: Berater in »blühenden Landschaften«. Wirtschaftsprüfer und Unternehmensberater bei der Treuhandanstalt, in: *Transformation einer Volkswirtschaft. Neue Forschungen zur Geschichte der Treuhandanstalt*, hg. von Dierk Hoffmann, Berlin 2020, S. 41–55.

42 Vgl. o. A.: Treuhandanstalt. Hier kann man was erleben, in: *WirtschaftsWoche* v. 01.02.1991.

43 Vgl. Marcus Böick: *Die Treuhand. Idee – Praxis – Erfahrung 1990–1994*, Göttingen 2018, S. 665–677.

44 Marcus Böick, Constantin Goshler und Benno Nietzel: Die beratene Transformation. Westdeutsche Experten in Ostdeutschland nach 1990, in: *Jahrbuch Deutsche Einheit* 1, 2020, S. 230–247.

45 Zum Denkmalschutz siehe: Bescheid des Bezirksamts Friedrichshain, 13.01.1992, BArch Berlin, B 412/41538, Bl. 6–7.

gebrochen. Auch das Lampen-Testzentrum auf dem Turm wurde beseitigt. Die durch Abriss frei gewordenen Flächen wurden als privatisierte Grün- oder Parkflächen zwischengenutzt. Das einzige erhaltene Bauwerk aus der DDR-Zeit des Werkes ist ein Anfang der 1970er-Jahre neu gebaute und etwas außerhalb des Areals liegende sogenannte Kinderkombination. Der frühere Betriebskindergarten und die Betriebskinderkrippe wurden kommunalisiert. Das Gebäude wird bis heute als Kindertagesstätte genutzt.

Der Umgang mit zwei weiteren DDR-Gebäuden veranschaulicht die Verflechtung von Raum und Arbeit in der *Zwischen*-Zeit des Werkes. Auf Wunsch des Investors verzichtete das Land Berlin auf die bestehenden Ansprüche auf zwei Anfang der 1950er-Jahre für einen Kindergarten und eine Kinderkrippe errichtete Gebäude auf dem Gelände des Lampenwerks. Das Ensemble wurde eingetauscht gegen einen etwas randständigen, dreigeschossigen Verwaltungs-Plattenbau aus den 1970er-Jahren. Der damalige Bezirksbürgermeister Friedrichshains hatte aufgrund des bestehenden Raumbedarfs des Bezirksamtes bereits im Vorfeld Interesse an diesem Gebäude gezeigt. Die Zustimmung zum Tausch begründete er damit, dass so ein Beitrag zur Arbeitsplatzsicherung bei NARVA geleistet werde.⁴⁶ Aufgrund einer bestehenden Asbestbelastung des Gebäudes und daraus resultierender hoher Sanierungskosten stellte sich dies als Fehler heraus.⁴⁷ Umso mehr, als Ende 1992 vor dem Hintergrund der Jugoslawienkriege händeringend Unterbringungsmöglichkeiten für Kriegsgeflüchtete gesucht wurden. Die inzwischen privatisierten Räumlichkeiten von Kindergarten und -krippe waren hierfür ideal. Für die Sanierung der leer stehenden Gebäude sowie für die Herrichtung und Nutzung als »Fremdenheim« wurde ein Vertrag mit den Firmen des Investors geschlossen.⁴⁸ Der Tausch hatte sich für diesen somit gleich doppelt gelohnt. Vor Ort wurden bis mindestens April 1996 ca. 150 bosnische Geflüchtete untergebracht. Nach dem Ende dieser spezifischen Form der Zwischennutzung ereilte auch diese Gebäude der Abriss. Auf dem Gelände des *zwischen*-zeitlichen »Fremdenheims« begannen erst 2005 die Bauarbeiten an einem Autohaus, welches inzwischen leer steht und durch ein weiteres Bürogebäude ersetzt wird. Das durch das Bezirksamt ertauschte Funktionsgebäude ließ die Behörde nach Jahren des Verfalls und aufgrund klammer Kassen im Jahr 2000 abreißen. Die Fläche liegt derzeit brach. Laut Bebauungsplan soll das Areal

46 Vgl. Wortprotokoll d. Sitzung v. 11.11.1992, S. 32, Bezirksverordnetenversammlung (BVV) Friedrichshain.

47 Vgl. Mündliche Anfrage: Ehemaliges Funktionsgebäude NARVA, 11.10.1993, BVV Friedrichshain, Drs. 926/93.

48 Vgl. Schriftliche Anfrage Priamos, 13.09.1995, BVV Friedrichshain, Drs. 2392/95.

ironischerweise zur Erweiterung der benachbarten Kindertagesstätte genutzt werden.⁴⁹

Die erwähnte Schließung von Kindergarten und -krippe verweist zudem auf den dramatischen Rückgang der Anzahl von Kindern und Jugendlichen in der das Lampenwerk umgebenden Nachbarschaft. War hier bereits zu DDR-Zeiten eine Abwanderungstendenz zu beobachten, vor allem in die Neubaugebiete Ost-Berlins, steigerte sich diese im Zuge des Mauerfalls noch weiter. Lebten 1992 im Untersuchungsraum noch 6600 Personen, waren es im Jahr 2000 nur noch 5200 (-21 %). Im selben Zeitraum ging die Anzahl der unter 15-Jährigen sogar um mehr als die Hälfte zurück.⁵⁰ Wer konnte, zog weg – insbesondere Familien mit Kindern. Drei von vier Kindergärten wurden geschlossen. Elterliches Engagement konnte auch die Schließung der Grundschule lediglich hinauszögern.⁵¹ War Friedrichshain insgesamt von einer hohen Arbeitslosigkeit geprägt, legen die niedrige Wahlbeteiligung sowie die dargelegte Abwanderung von Familien eine selbst für Friedrichshainer Verhältnisse besonders schwache Sozialstruktur in der Umgebung des ehemaligen Lampenwerks nahe.⁵²

Die *Zwischen*-Zeit des Ortes war also geprägt von einem weitgehenden Rückgang der Bevölkerung in der Nachbarschaft sowie dem umfassenden Rückbau des Werkes bis hin zur vollständigen Zerstörung der planwirtschaftlichen Gebäude auf seinem Gelände. Ihr bauliches Resultat ist das der Baustelle und der *zwischen*-genutzten Brache. Arbeitsweltlich ist ein dramatischer Verlust von Arbeitsplätzen charakteristisch für diesen Zeitraum, wenngleich der Ort nie »arbeits-frei« war. Die neu auftretenden Formen der Arbeit, Beratung und Zwischenbeschäftigung, produzierten einen Raum zwischen Plan- und Marktwirtschaft.

49 Vgl. Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg: Begründung zum Bebauungsplan 2-58B, Juli 2018, S. 9 f., online unter: <https://www.berlin.de/ba-friedrichshain-kreuzberg/politik-und-verwaltung/aemter/stadtentwicklungsamt/stadtplanung/gruppe-bau-leitplanung/verbindliche-bauleitplanung/2-58b-begrueundung-toeb.pdf> (letzter Zugriff: 07.04.2025).

50 Von 1408 (1992) auf 621 Kinder und Jugendliche (2000). Eigene Auswertung der Daten des Landesamts für Statistik (Referat 41B – Kommunalstatistik Berlin) zu Raum-ID: 02050803. Datenquelle: Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten (LABO) Berlin.

51 Vgl. Heike Dietrich: Eltern warnen. Rudolfskiez ohne Schule noch familienfeindlicher, in: Berliner Morgenpost v. 12.01.2000.

52 Vgl. Hartmut Häußermann und Andreas Kapphan: Berlin: Von der geteilten zur gespaltenen Stadt? Sozialräumlicher Wandel seit 1990, Opladen 2000, S. 269.

Arbeit und Raum in der Marktwirtschaft

Der dritte sich anschließende und unmittelbar auf die Gegenwart verweisende Zeitraum ist die werdende Berliner Republik und ihre zunehmend digitalisierte Marktwirtschaft im Übergang zum 21. Jahrhundert. Am Ort des Lampenwerkes setzte die Immobilienentwicklungsgesellschaft in die entkernte Industriebaufassade Büroflächen, die zum Zeitpunkt der Fertigstellung zu den modernsten der Stadt gehörten. Als wäre die Industrieproduktion nicht durch den Investor selbst beendet worden, war nun die Rede von einer Revitalisierung der »größten innerstädtischen Industriebranche«. ⁵³ Der Ort wurde zur »Oberbaum City«.

Die Rolle von Kunst und Design innerhalb urbaner Aufwertungsprozesse und Immobilienentwicklungen ist ein viel beschriebener und als Bestandteil von Gentrifizierung kritisierter Gegenstand der Stadt- und Raumforschung, insbesondere in postindustriellen Räumen. ⁵⁴ Als ersten Mieter verkündete man stolz das Internationale Design Zentrum, das zu diesem Zeitpunkt durch den Wegfall der öffentlichen Förderung des Landes Berlin existenzbedroht war. In der für die Oberbaum City verantwortlichen Immobiliengesellschaft fand das Zentrum einen »unerwartete[n] neue[n] Verbündete[n]«. ⁵⁵ Von der Ansiedlung erhoffte man sich, einen »Maßstab für die gewünschte Mieterklientel« und das Ziel einer »Designmetropole« ⁵⁶ zu setzen. All dies war möglich, weil Platz für derartige Projekte vorhanden war. Die nicht als besonders gentrifizierungskritisch bekannte Tageszeitung *Die Welt* berichtete über die Kunst im ehemaligen Lampenwerk: »Nicht Kunst am Bau, sondern im Bau – das ist ein probates Mittel, um Immobilien-Leerstand nicht gleich als solchen auffallen zu lassen.« ⁵⁷ Unter anderem aufgrund der recht hohen Quadratmeterpreise blieben die neuen Büroflächen zunächst weitgehend unvermietet. 1998 lag der Vermietungsstand der zwei bisher fertiggestellten Gebäude

53 O.A.: Richtfest in der Oberbaum-City, in: taz v. 20.05.1999; vgl. ebenso: Karin Krentz: Berlin setzt den Trend. Loft Living boomt, in: *Die Welt* v. 02.08.2000.

54 Vgl. hierzu u. a. Aaron Shkuda: *The Lofts of SoHo. Gentrification, Art, and Industry in New York, 1950-1980*, Chicago/London 2016; Tijen Tunalı: Introduction. The Dialectic Role of Art in Late Neoliberal Urbanism, in: *Art and Gentrification in the Changing Neoliberal Landscape*, hg. von ders., New York 2021, S. 1-17; sowie Nora Küttel: *Art for Whose Sake. Zwischen Kommodifizierung, Gentrification und sozialem Engagement*, in: *Dérive*, Nr. 70/2018, S. 27-31.

55 Günter Höhne: Partnerschaft erwünscht, in: taz v. 03.01.1998.

56 Miriam M. Beul: »Die Oberbaum City soll am Abend nicht tot sein«, in: *Berliner Zeitung* v. 13.05.1998.

57 Manfred Waldmann: Stadtentwicklung als ein Stück Immobilien-Kunst, in: *Die Welt* v. 11.07.2003.

nur bei 30-35 %.⁵⁸ *Der Spiegel* bezeichnete die Oberbaum City im September 1999 daher hämisch als »Flop« und »Millionengrab«.⁵⁹ Das Urteil des *Spiegels* erwies sich jedoch als vorschnell. Nachdem die Bank den Grundstückspreis und damit einhergehend die Vermietungspreise nach unten korrigierte, »küsste« die New Economy und ihr »Prinz« Pixelpark um die Jahrtausendwende »die Oberbaum City aus dem Dornröschenschlaf«.⁶⁰ Die Internetagentur wurde zum Hoffnungsträger der ansonsten zu diesem Zeitpunkt noch eher leer stehenden City. Die von Andreas Wirsching als »Gründungsboom und eine Art Goldgräberstimmung«⁶¹ charakterisierte Hoffnung zum Ende des Jahrtausends auf diese neuen Unternehmen ist auch in der Oberbaum City festzustellen. Im Kleinen spiegelte sich hier, was im Großen die New Economy und der Neue Markt für die deutsche und Berliner Wirtschaft war.⁶²

Die New Economy versprach eine Neuerfindung der Arbeit und war Hoffnungsträger eines grenzenlosen Wachstums in der digitalen Informationsgesellschaft. Die wichtigste Ressource und das wichtigste Kapital hierfür waren gut ausgebildete, kreative und flexible Beschäftigte. Aus Sicht der Unternehmen kehrte dies das Verhältnis von Arbeitgeber und -nehmer um. So argumentierte ein Personaler von Pixelpark: »Die Know-How-Träger der Branche haben keine Sorge um ihren Arbeitsplatz, vielmehr stehen zunehmend die Unternehmen auf dem Prüfstand der Fachleute.«⁶³ Die Machtverhältnisse zwischen den Produktionsfaktoren Kapital und Arbeit schienen sich zeitweise umzukehren. Ein Beschäftigter Pixelparks schildert die damalige Situation so:

Die haben tatsächlich jeden Monat 40 Leute eingestellt. So, jetzt werden die Claims abgesteckt, so, jetzt kaufen wir auch eben anderen Leuten, vielleicht denen die Leute weg. [...] Ich weiß noch eine, die wurde eingestellt, hat eine super Vita gehabt mit super Universitätszeugs. [...]

58 Vgl. Miriam M. Beul: »Die Oberbaum City soll am Abend nicht tot sein«, in: Berliner Zeitung v. 13.05.1998.

59 O. A.: Die Flop-Liste der Hypobank, in: *Der Spiegel*, Nr. 37/1999, S. 94.

60 Manfred Waldmann: Ein »Prinz« küsst die Oberbaum-City aus dem Dornröschenschlaf, in: *Die Welt* v. 06.11.1999.

61 Andreas Wirsching: *Der Preis der Freiheit. Geschichte Europas in unserer Zeit*, München 2012, S. 267.

62 Vgl. hierzu Jonas Jung: Aus zwei mach eins (?) – der dreifache Strukturwandel Berlins, in: *Untersuchungen zum Strukturwandel in unterschiedlichen Regionen Deutschlands von den 1960er Jahren bis in die Gegenwart*, hg. von Stefan Berger, Stefan Goch und Jan Kellershohn, i. E.

63 Jérôme Niemeyer: Mitarbeiter überzeugen statt binden. Personalmarketing und -entwicklung in den Neuen Medien, in: *Studienführer Neue Medien*, hg. von Martina Jäger und Wolfgang Jäger, Frankfurt a. M. 2000, S. 31-40, hier S. 39.

Also, da wurde noch nicht mal gesagt, hier, mach das oder jenes, das ist jetzt dein Aufgabengebiet oder du bist jetzt hier angesiedelt, sondern bau dir selber deinen Arbeitsplatz auf. Das war so wirklich diese Blase, diese New Economy Blase am Anfang.⁶⁴

Für die boomende Branche ging es beim Recruiting auch darum, »Claims« abzustecken. Genügend Personen konnten nie gefunden werden.⁶⁵ Externe Freelancer und das Outsourcing in andere Länder wurden zunehmend zur normalisierten Praxis.⁶⁶ Es herrschte ein Arbeitskräftemangel vor, der zu teilweise unkonventionellen Formen der Einstellung von gut ausgebildeten jungen Menschen führte.

In der New Work schien sich der Arbeitsplatz von der tatsächlichen Arbeit zu entkoppeln. Zugleich verlagerte sich Arbeit in den digitalen Raum und in temporaler Hinsicht immer öfter in die Feierabendstunden. Die »Projektifizierung«⁶⁷ der Arbeit versprach einerseits eine selbstbestimmtere Arbeitszeiteinteilung, andererseits kam diese Eigenverantwortlichkeit zum Preis der Selbstnormierung und Selbstausbeutung – insbesondere, wenn die Deadline eines Projekts anstand. Eine ehemalige Projektmanagerin erinnert sich: »[N]atürlich gab es die Exzesse mit den Lieferdiensten, also der Klassiker und dann das Projekt muss fertig werden. Du sitzt um 22 Uhr noch da und es wird nicht fertig. Dann kommt der Pizzadienst. Das war damals schon so.«⁶⁸ Über der bestellten Pizza wurde weiter über das Projekt geredet. Wenn die Frist nahte, wurden Abend- und Nachtstunden zur Arbeitszeit. Dabei wurde dieses Zeitregime und -arrangement von den Beteiligten zu einem großen Teil begrüßt und als Freiheit gefeiert. Um Arbeitszeiten habe sich die Projektmanagerin »in der Regel keinen Kopp gemacht«.⁶⁹ Die Projektifizierung und die vermeintliche Selbstbestimmung über die eigene Arbeitszeit trugen so zur Entgrenzung der Arbeit bei.

64 Interview Programmierer Pixelpark, 03.05.2023, 00:09:33–00:10:28.

65 Vgl. Steven Thomas: »Auf uns kommt keiner zu«. Junge IT-Firmen haben es bei der Personalsuche schwer, in: Computerwoche v. 02.03.2001.

66 Dass alle der genannten englischsprachigen Begriffe im Duden zu finden sind, ist auch ein Resultat der Sprachpolitik der New Economy.

67 Der Begriff geht auf einen Aufsatz des französischen Managementforschers Christophe Midler zurück: »Projectification« of the Firm. The Renault Case, in: Scandinavian Journal of Management 11, 1995, H. 4, S. 363–375; zum Verhältnis der Projektifizierung und Wissensarbeit siehe Yannick Kalf: The Knowledge Worker and the Projectified Self. Domesticating and Disciplining Creativity, in: Work Organisation, Labour & Globalisation 11, 2017, H. 1, S. 10–27.

68 Interview Projektmanagerin Pixelpark, 06.04.2023, 00:18:16–00:18:27.

69 Ebd., 01:05:48–01:05:52.

Sehr begrenzt waren hingegen die gastronomischen Angebote in der Oberbaum City. Dass die Pizza geliefert werden musste, ist auch ein Resultat ihrer Entwicklung zu einem weitgehend monofunktionalen Ort der Büroarbeit. Den Raum mit Restaurants oder Bars zu beleben oder für die Anwohnenden des Quartiers zu erschließen, gelang nicht. Die wenigen gastronomischen Angebote – eine Coffee-Bar sowie seit Mitte 2001 ein italienisches Restaurant – waren mit Öffnungszeiten bis 18 Uhr auf die hier arbeitenden Menschen ausgerichtet. Abends oder am Wochenende stand man vor geschlossenen Türen.⁷⁰ Die unmittelbaren Nachbarn der City traf man ohnehin eher im neu eröffneten Discounter unweit des ehemaligen Werks an. Auf die Frage, ob Beschäftigte der neu angesiedelten Branchen ebenfalls im Supermarkt einkauften, lachte ein interviewter Ladendetektiv nur. Angestellt wurde dieser aufgrund der hohen Zahl von Diebstählen. Er erläuterte, dass die Anwohnenden keine Arbeit und kein Geld hätten, weswegen viel gestohlen werde.⁷¹ Die Lebens- und Arbeitswelten der Neuankömmlinge und der Alt-Verbliebenen hätten kaum unterschiedlicher sein können.

Denn zugleich markierte die Jahrtausendwende auch einen demografischen Umbruch in der Nachbarschaft der City. Mit dem Millennium nahm die Anzahl der Bewohnenden des Rudolfskieses langsam wieder zu. Junge, meist kinderlose Erwachsene entdeckten diesen Stadtraum, seine zentrale Lage und den hier vorhandenen günstigen Wohnraum für sich. Acht Jahre später machten 21- bis 30-Jährige 10,4 % der Bevölkerung aus. Dies war mehr als doppelt so hoch wie der Berliner Durchschnitt. Übertriffen wurde die Entwicklung noch durch die örtliche Zunahme von Menschen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit, welche zu DDR-Zeiten kaum im Kiez wohnten. 2008 machten sie rund 10 % der Wohnbevölkerung aus.⁷² Der Kiez wurde jünger und diverser. Heute wohnen im Rudolfskies sogar mehr Menschen als vor dem Mauerfall.⁷³

70 Vgl. die Webseiten von Restaurant und Coffee-Bar im Bestand des »Internet Archive«: <http://web.archive.org/web/20080425165228/http://www.sedici-berlin.de/contactideutsch.html> (Capture v. 25.04.2008, letzter Zugriff: 07.04.2025); <https://web.archive.org/web/20040912073827/http://www.coffee-bar-berlin.de/> (Capture v. 12.09.2004, letzter Zugriff: 07.04.2025).

71 Vgl. Patrick Goldstein: Wirtschaft profitiert von MTV-Umzug, in: Berliner Morgenpost v. 11.12.2002.

72 Amt für Statistik Berlin-Brandenburg: Bevölkerungsstruktur im »Lebensweltlich orientierten Planungsraum« (LOR) Nr. 02050803, 2008, online unter: http://sozialraumdaten.kiezatlas.de/analysen_2008/02050803.pdf (letzter Zugriff: 07.04.2025).

73 1981: 7125 Personen; 2020: 7868 Personen. Vgl. Staatliche Zentralverwaltung für Statistik: Kleinterritoriale Ergebnisse über Wohnungen, Personen und Haushalte.

An der oben geschilderten Pizza-Situation kann ein grundlegendes Problem für die zeitgeschichtliche Erforschung von prekariisierter Arbeit festgemacht werden. Zwar sind und waren Lieferdienste eine Boom-Branche.⁷⁴ Unser Wissen über die Arbeitsbedingungen von in der Branche beschäftigten Personen ist jedoch begrenzt. Die Polarisierung und Ungleichheit der »neuen Dienstleistungsklassen«⁷⁵ macht auch vor ihrer Erforschung keinen Halt. Dies gilt für stützende Dienstleistungen wie Liefer- und Kurierdienste ebenso wie für die in der Oberbaum City angesiedelten Zeitarbeitsfirmen und Call-Center. Während die hippe New Economy und ihr Shootingstar Pixelpark sowohl in der Presse als auch in der Politik breit rezipiert wurden, fanden die genannten Bereiche nur randständige Beachtung und wurden beispielsweise als »viel ›Buntes‹«⁷⁶ charakterisiert. Die durch das Kolleg fokussierten »sozialen Polarisierungen in Dienstleistungsberufen« produzierten so auch eine Ungleichheit in ihren Quellen und Selbstzeugnissen.

Ein Pizza-Lieferdienst oder die Kundschaft des erwähnten Discounters passten nicht zum gewünschten Image als Ort gehobener Kulinarik. Auf diese Weise war die Oberbaum City wie zuvor das Lampenwerk zu einer »Stadt in der Stadt« geworden. Die jungen und überwiegend gut ausgebildeten Beschäftigten blieben unter sich. Im Unterschied zum durchgehenden Produktions-Schichtbetrieb des abgeriegelten Lampenwerks war die City frei begehbar. Sie glich jedoch einer Geisterstadt, insbesondere am Abend oder am Wochenende. War das Lampenwerk laut und schmutzig, war die Oberbaum City still und steril. Eine Intensivierung der Leere erfuhr der Ort durch das Platzen der »Dotcom«-Spekulationsblase. Die Kurse des neu formierten NEMAX-Index stürzten in den Keller. Besonders galt dies für den Wert der Pixelpark-Aktie, der sich von 185,00 Euro im März 2000 auf 0,92 Euro im November

Hauptstadt Berlin, Berlin 1982, S. 38, sowie: Kommunalstatistik Berlin zu Raum-ID: 02050803, Datenquelle: LABO Berlin (Anm. 50).

74 Die Popularität von Lieferdiensten stieg seit den 1990er-Jahren immer weiter an und nahm mit der Möglichkeit von digitalen Bestellungen noch weiter zu. Vgl. Fabian Kunze: Online-Pizzadienste heiß begehrt, in: Die Welt v. 19.10.2000.

75 Peter Noller und Klaus Ronneberger: Globalisierte Ökonomie und neue Dienstleistungsklassen. Über die veränderte räumliche Bedeutung von Ökonomie und Kultur am Beispiel Frankfurt am Main, in: Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit, hg. von Niels Beckenbach und Werner van Treeck, Göttingen 1994, S. 495-506, sowie: Wirsching: Preis der Freiheit (Anm. 61), S. 265 f.

76 Vgl. Manfred Waldmann: Ein »Prinz« küsst die Oberbaum-City aus dem Dornröschenschlaf, in: Die Welt v. 06.11.1999.

2002 verringerte.⁷⁷ Das Unternehmen musste allein im Jahr 2001 mehr als die Hälfte seiner Beschäftigten entlassen.⁷⁸ Im Angesicht der Krise war von einer Umkehr der Machtverhältnisse zugunsten der Arbeitnehmer:innen nun keine Rede mehr. Die Büros wurden leerer. Ein Architekturkritiker verglich die »[s]chweigsame Oberbaum City« daher mit den menschenleeren Gemälden des italienischen Malers Giorgio de Chirico (1888-1978).⁷⁹

Diese Charakterisierung ist auch ein Resultat der zeitgenössischen Produktion eines in baulicher Hinsicht eigenen Raums. Glas war nun das bestimmende Material der Zeit. Am deutlichsten verkörpert diesen Materialwechsel die Umwandlung des Backsteinturms. Die Südseite des Turms erhielt eine Glasfassade. Zusätzlich wurde dem Turm ein fünfstöckiger, vollständig verglast und durch ein Luftgeschoss abgetrennter Kubus aufgesetzt, der das Areal überragt. Die neu entstandenen Büroflächen boten einen weitläufigen Panoramablick über die Stadt und wurden zu den Vorzeigebüros der Oberbaum City.⁸⁰ Erneut griff man auf die Strategie einer Zwischennutzung durch eine Kunstinstallation zurück, die das Licht temporär zurück auf den Turm brachte.⁸¹ Das verantwortliche Architekturbüro bemühte sich, einen traditionalisierenden Bezug auf den »NARVA-Würfel« herzustellen.⁸² Nichtsdestotrotz überformten der Aufsatz und das gläserne Material die bestehenden industriebaulichen Backsteinstrukturen aus dem Beginn des 20. Jahrhunderts. Als »Krone« verkündete der Kubus demonstrativ das Ende der industriellen und den Beginn einer neuen tertiären Ära.

Das Marketing der Immobiliengesellschaft stellte diese neue Ära in Zusammenhang mit einem Ausschnitt der industriellen Vergangenheit. Dabei erfolgte die Durchsetzung des Denkmalschutzes zunächst

77 Vgl. Hilmar Poganatz: Aufstieg und Fall der Firma Pixelpark, in: *Die Welt* v. 30.II.2002.

78 Vgl. Ulf Brychcy: »Das ist keine einfache Zeit«, in: *Süddeutsche Zeitung* v. 05.12.2001.

79 Dieter Hoffmann-Axthelm: Schweigsame Oberbaum City, in: *Bauwelt*, Nr. 9/2002, S. 14-17.

80 Der Bezirksbesuch des Bundespräsidenten Horst Köhler im Jahr 2005 startete beispielsweise hier. Vgl. Mathias Stengel: Ein Präsident zum Anfassen im Kiez, in: *Berliner Morgenpost* v. 22.09.2005.

81 C. Bauer und Manfred Waldmann: Wenn Nutzer fehlen, macht Kunst Immobilien interessant, in: *Die Welt* v. 14.05.2003.

82 Vgl. Webseite des federführenden Architekturbüros des Glas-Kubus, online unter: <https://schweiger-architects.com/projects/oberbaum-city-narva/> (letzter Zugriff: 07.04.2025).

gegen den Willen des Projektentwicklers.⁸³ Die neu entdeckten industrie-kulturellen Bezüge sparen die sozialistische Industriemoderne bewusst aus. Die planwirtschaftliche Vergangenheit ist auf dem Gelände nicht mehr sichtbar. Die digitalen Produktionsweisen produzierten einen neuen, dritten Raum aus Glas, Leere und sozialen Gegensätzen. Zugleich erfuhr der Kiez um die Jahrtausendwende durch Zuzug von jungen und nicht-deutschen Personen einen Aufschwung in wirtschaftlicher und demografischer Hinsicht. Sicherlich konnten vor allem die Neuankommenden von dieser Entwicklung profitieren – sowohl durch Arbeitsplätze in der Oberbaum City als auch durch günstige Mieten im Kiez. Ihr Zuzug trug zur Revitalisierung des Gebietes erheblich bei.

Fazit

Innerhalb der dreistufigen zeitlichen Strukturierung des Untersuchungszeitraums wird deutlich, dass Raum und Arbeit im Lampenwerk nach dem Mauerfall eine Transformation im Sinne Polanyis durchliefen. Der Betrieb war nicht länger ein Ort der Produktion oder Lebensmittelpunkt. Im Übergangsraum von der Plan- zur Marktwirtschaft wurde – durch das Verrücken in eine zentrale Lage der zukünftigen Hauptstadt – die Immobilie das eigentliche Objekt von Interesse. Die zeitgenössischen Annahmen bewerteten die Bedeutung dieses Verrückens zu hoch und die Kontinuitäten des Raumes zu niedrig. Die Oberbaum City stand zunächst aufgrund zu hoher Quadratmeterpreise und eines kaum anwachsenden tertiären Wirtschaftssektors leer, auch weil die traditionelle Insellage von Werk und Stadtteil fortwirkte.

Wie viele andere Räume der ehemaligen DDR standen Lampenwerk und Rudolfskiez zunächst vor den Herausforderungen einer weitreichenden Deindustrialisierung, einer sinkenden Bevölkerungszahl und hoher Arbeitslosigkeit. Die *Zwischen-Zeit* des Ortes ähnelt dem Schicksal anderer Räume. Mit ihrem Ende traten die Unterschiede zu kleinstädtischen oder ländlichen Räumen deutlich hervor. Das Verrücken in eine zentrale Lage, die Attraktivität Berlins für digitale und kreative Unternehmen sowie der Zuzug von jungen und urbanen Personen kehrten den Trend langfristig um. Zu der erforderlichen Perspektivierung einer »DDR

83 Vgl. Hans Wolfgang Hofmann: Die Investoren zu ihrem Glück zwingen, in: Berliner Zeitung v. 17.04.1999.

im Plural⁸⁴ gehören auch derartige großstädtische Entwicklungen. In der mikroräumlichen Analyse des Fallbeispiels NARVA rücken die Erforschungen des vermeintlich »anders bleibenden Ostens«,⁸⁵ räumlicher Aufwertungsprozesse, der neuen Dienstleistungsklassen sowie der Anfänge der Digitalökonomie gleichermaßen in den Fokus.

War der planwirtschaftliche Raum von einer allseitigen Einflussnahme des Staates geprägt, so fiel auch die »beratene Transformation«⁸⁶ durch die Treuhandanstalt unter staatliche Kontrolle und deren sozialpolitische Abfederung des Umbruchs. In der Oberbaum City griff der Staat hauptsächlich verwaltend über Bebauungspläne des Bezirksamtes ein. Indessen war das Schicksal des Areals eng an die Entwicklungen des Aktienmarktes gekoppelt. Als die »Dotcom«-Spekulationsblase platzte, hatte das massive Auswirkungen auf den Vermietungsstand der Büroflächen. Im Zuge der Vermarktwirtschaftlichung nahm der Einfluss des Staates zwar ab, verschwand jedoch nie vollständig. Weiterhin kann anhand des Ortes eine Projektifizierung und Individualisierung von Arbeit nachgezeichnet werden. Gab zuvor der Schichtdienst vor, wann die Arbeit begann und endete, verlagerte die Projektarbeit diese Verantwortung auf das Individuum bzw. das Team. Die bestehende Forschung hat zu Recht herausgearbeitet, dass die Flexibilisierung und Prekarisierung von Arbeit besonders Menschen innerhalb des zweiten Arbeitsmarktes oder der unteren Dienstleistungsklassen betrafen. Doch wie das Beispiel Pixelpark und das Platzen der Blase des Neuen Marktes zeigt, wirkten sich diese auch auf gut ausgebildete Arbeitnehmer:innen der expandierenden Internetökonomie aus. Die Träume einer von einem neuen Arbeitsverständnis geprägten New Economy wurden von der marktwirtschaftlichen Realität der Kursverluste und Entlassungen eingeholt.

Zusammenfassend lässt sich also sagen: Die dargestellten Prozesse waren nicht ausschließlich in Sachzwängen begründet, sondern erwünschte, gestaltete oder beeinflusste Produkte der zeiträumlichen Ökonomien sowie ihrer Aktanten und Subjekte. Die Vermarktwirtschaftlichung von Raum und Arbeit wurde innerhalb der Logiken und Prägungen der drei untersuchten Zeiträume gemacht. Die baulichen Entwicklungen und architektonischen Präferenzen korrespondierten dabei mit den jeweiligen Logiken und Produktionsweisen der untersuchten Zeiträume. Bestimmender Hintergrundprozess war das Verrücken des Raumes von der Peripherie ins

84 Christopher Banditt, Nadine Jenke und Sophie Lange (Hg.): DDR im Plural. Ost-deutsche Vergangenheiten und ihre Gegenwart, Berlin 2023.

85 Steffen Mau: Ungleich vereint. Warum der Osten anders bleibt, Berlin 2024.

86 Böick/Goschler/Nietzel: Beratene Transformation (Anm. 44).

Zentrum. Als instruktiv zur Analyse dieser Entwicklung ist der eingeführte Begriff einer dynamischen »*Zwischen-Zeit*« zu bewerten, der die Epoche des Wandels des Ost-Berliner Raums einerseits zeitlich flexibilisiert und sie dadurch andererseits mit anderen Räumen vergleichbar macht. Die *Zwischen-Zeit* des Lampenwerks – als Zeitraum des Verrückens des Raums – begann relativ eindeutig im Mai 1990 mit der Umwandlung des volkseigenen Betriebes in eine GmbH. Die Datierung ihres Endes hängt hingegen von der eingenommenen Perspektive ab. In sektoraler Hinsicht endete sie spätestens 1997 mit dem Einzug des ersten Mieters in die Oberbaum City. Zu diesem Zeitpunkt war das ehemalige Werk aber noch in weiten Teilen eine Baustelle. Aus demografischer Sicht leitete erst die Jahrtausendwende eine Trendwende ein. Gleichzeitig zog mit Pixelpark der erste Großmieter und die New Economy ein. Der Zustand des Übergangs von der Plan- zur Marktwirtschaft war spätestens zu diesem Zeitpunkt vorbei. Zugleich hielten einige *Zwischen*-Nutzungen als privatisierte Park- oder Grünflächen hingegen bis in die 2010er-Jahre an und wurden erst dann bebaut. Weiterhin sind auch Kontinuitäten festzustellen. So blieb der Ort des Lampenwerkes in vielerlei Hinsicht eine »Stadt in der Stadt« – im Volkseigenen Betrieb NARVA ebenso wie bei Pixelpark und in der Oberbaum City. Die lokale Geschichte des Übergangs von Lampen zu Pixeln lässt somit gleichermaßen Parallelen und Unterschiede sowie langfristige Entwicklungen hervortreten – man sieht »mehrere Dinge gleichzeitig«. ⁸⁷

87 Schlögel: Im Raume (Anm. 2), S. 48.

Fahrt in den Westen

Wissenswandel und -transfer bei der Bahn im Zeichen von Deutscher Einheit und Privatisierung

JESSICA HALL

Einführung

Betritt man das Archiv der DB InfraGO in München, wird man von Ordnerreihen und Papierstapeln begrüßt, deren Staubschicht oft verrät, dass sie schon seit Jahren kein Mensch mehr in der Hand gehalten hat. Doch auch ohne den Inhalt zu betrachten, erzählen die Ordner die Geschichte zweier verschiedener Eisenbahnen, die sich hier zur Deutschen Bahn AG zusammengefunden haben. Zwischen unsortierten Beständen, kaum beschrifteten Stehsammlern und Akten in diversen Formen und Farben gibt es immer wieder Reihen mit uniformen Rücken. Der größte Bestand dieser Art sind die Akten der Deutschen Bundesbahn (DB), die einen hohen Grad an Uniformität aufweisen und offensichtlich nach bestimmten Regeln angelegt wurden. Die Akten der Deutschen Reichsbahn (DR) der DDR ähneln sich nicht auf gleiche Weise. Wenn auch einige Ordner Typen aufgrund ihrer materiellen Beschaffenheit leicht der DR zuzuordnen sind, erscheinen die Beschriftungen, Hefungen und Ordnerfarben weniger einheitlich. Sieht man die Ordner aufmerksam durch, so entdeckt man aber auch bald Embleme aus der Zeit der Weimarer Republik, Dokumente, denen offenbar Hakenkreuze hinzugefügt wurden, um sie später wieder auszukratzen oder mehr oder minder sorgsam zu überkleben. Einige dieser Akten gingen zur Reichsbahn der DDR über, andere zur Bundesbahn der BRD, um schließlich im Keller der formell privatisierten DB InfraGO zu landen.

In dieser Materialität der schriftlichen Überlieferung zur Geschichte des Eisenbahnverkehrs spiegelt sich die Asymmetrie der Vereinigung des Transportsystems Schiene. Auf den Unterlagen der Deutschen Reichsbahn findet sich das entsprechende Logo nicht immer. Bei den Dokumenten der Deutschen Bundesbahn ist der »DB-Keks« indes in der Regel vorhanden, wie das Logo genannt wurde. Ab spätestens 1991 sind unter dem Slogan »Die deutschen Bahnen« schließlich die Logos von Deut-

scher Reichsbahn und Deutscher Bundesbahn präsent, auch auf Dokumenten, die nur eine von beiden Bahnen betreffen. Ab 1994 dominiert dann die verschlankte Version des »DB-Kekses«, die das Logo der Deutschen Bahn AG und ihrer Tochtergesellschaften ist. Bahnplanungen, Dienstvorschriften, Weisungen, technische Forschungsergebnisse und vieles mehr füllen die Ordner.

Auffällig ist bei alledem, dass das Alter der Dokumente nicht immer mit der Dicke der darauf befindlichen Staubschicht korrespondiert. Teils klaffen Löcher in Dokumenten, wo ein Hakenkreuz herausgeschnitten wurde, die offensichtlich erst kürzlich genutzt wurden – und tatsächlich verrät die Ausleihliste am Eingang, dass ein Referent der Abteilung für Rangiertechnik die Ordnerreihe wohl für seine aktuelle Arbeit zu Rate gezogen hat. Demgegenüber stehen Projektordner aus den 2010er-Jahren, die offensichtlich seit ihrem Einzug in das Regal nicht mehr bewegt wurden.¹ Das Archiv erzählt somit auch die Geschichte eines langlebigen Systems, das auch Bestand hatte, als die gesellschaftlichen und politischen Systeme, deren Hinterlassenschaften es aufbewahrt, sich grundlegend veränderten. Es erzählt von Wissen, das über Generationen von »Eisenbahnern«² angesammelt und zumindest in Teilen weitergegeben wurde.

Wissen ist dabei eine »Gesamtheit von Orientierungen, über die die Handelnden verfügen, um handeln zu können«,³ die auch intersubjektive Kenntnisse über normative Vorgaben beinhaltet und somit die Grundlage des Handlungsvermögens von Personen bildet. Aus welchen Arten der Informationen und Orientierungen sich der »Wissensschatz« der Eisenbahner:innen zusammensetzt, ist daher im Kontext einer Geschichte von Arbeit eine entscheidende Frage. Wie Wissen geschaffen, angeeignet und weitergegeben wird und wie es sich inhaltlich verändert, beeinflusst schließlich das Handlungsvermögen der Personen, die dieses Wissen anwenden. Im Folgenden sollen daher schlaglichtartig Aspekte des Erwerbs und der Transformation von Wissen in der Arbeitswelt der Eisenbahn analysiert werden. Dies zeigt, welche neuen Anforderungen durch

1 Siehe Ausleihliste des Archivs der DB InfraGO in München-Freimann.

2 »Eisenbahner« ist eine Selbstbezeichnung. Sie verweist auf eine Identität, die die Gruppe der Bediensteten der Eisenbahnen für sich beanspruchen. In der Regel ist diese nicht gegendert. Wenn der Begriff als Identität der Bediensteten verwendet wird, ist er daher nicht gegendert und steht in Anführungszeichen. Allerdings wird auch die Bezeichnung »Eisenbahner:innen« im Text häufig Verwendung finden. In diesem Fall (ohne Anführungszeichen und in genderteter Form) wird der Ausdruck als formelle Bezeichnung für die Gruppe der Bediensteten bei den Eisenbahnen verwendet, ohne einen Identitätsanspruch zu beinhalten.

3 Uwe Schimank: Art. »Wissen«, in: Lexikon zur Soziologie, hg. von Thorsten Benkel u. a., 7. Aufl., Wiesbaden 2014, S. 1408.

die »Wiedervereinigung« und die Privatisierung⁴ der Bahn an die Beschäftigten gestellt wurden.

»Die Reichsbahn nimmt ihn immer«⁵ –
Wissenserwerb in unterschiedlichen
gesellschaftlichen Kontexten

Wie viele Eisenbahner:innen in der DDR erlangte Stefan Z. sein erstes Fachwissen über die Funktions- und Betriebsweise von Eisenbahnsystemen lange vor seiner Lehre bei der Deutschen Reichsbahn bei der »Pioniereisenbahn Karl-Marx-Stadt«. ⁶ In der DDR gab es viele solche Kleinspurbahnen, vor allem in öffentlichen Parks. In Uniformen der Reichsbahn, gegebenenfalls ergänzt durch das markante blaue Pionierhalstuch oder die Krawatte und Mütze der FDJ, betrieben dort Kinder und Jugendliche ab dem Alter von elf Jahren unter Anleitung erfahrener (oft verrenteter) Eisenbahner:innen diese vollwertigen Eisenbahnen samt Signalanlagen und Bahnhöfen. Diese sollten junge Menschen bereits von Kindesbeinen an für die Eisenbahntechnik und den Eisenbahnbetrieb begeistern und ihnen ein Grundverständnis des »Systems Eisenbahn« nahebringen – wie auch des »Systems Sozialismus«. Denn auch sozialistische Werte und Normen, namentlich die »Kollektivarbeit« und die Arbeit für die »sozialistische Gemeinschaft«, sowie der bevorstehende »Sieg des Sozialismus« sollten hier vermittelt werden. ⁷ An eine dieser Pioniereisenbahnen wurde Stefan Z. von den – von seinem Berufswunsch »ganz begeisterten« – verrenteten Eisenbahner:innen im Berufsberatungszentrum seiner Schule verwiesen, nachdem er bei seiner Berufswahlabfrage eine

4 Der Begriff »Privatisierung« wird hier nicht als Quellenbegriff verwendet, da er als Fachbegriff für den Prozess des formellen Wandels der Behörde »Deutsche Bundesbahn« zur Aktiengesellschaft in Staatsbesitz »Deutsche Bahn AG« – mit geplantem Börsengang und Aufspaltung der Eisenbahn in verschiedene Subunternehmen – verstanden wird. Er steht somit nicht für das Verständnis von »Privatisierung«, das in den Quellen angesetzt wird. Der Begriff »Wiedervereinigung« stellt hingegen auf zeitenössische Vorstellungen einer »erneuten Zusammenführung« der beiden früher vereinten und nunmehr »wiederzuvereinigenden« Eisenbahnen ab, die sich in den Quellen finden. Er wird daher als Quellenbegriff verwendet.

5 Ingolf Franke (Hg.): Das große DDR-Witz.de-Buch. Vom Volk, für das Volk, Bd. 1, o. O. 2002, S. 131.

6 Zeitzeugeninterview mit Stefan Z. v. 12.05.2023. Zur Wahrung der Privatsphäre werden die Namen der Zeitzeug:innen abgekürzt.

7 Didier Bauzière: VEB Schienenschlacht. Über den schwierigen Umgang der DDR-Publizistik mit der Reichsbahn, Jena 2002, S. 561.

Ausbildung bei der Reichsbahn als einen seiner beiden Berufswünsche angegeben hatte. Dies war Teil der Berufslenkung in der DDR, die nicht nach Marktprinzipien erfolgte, sondern dem prognostizierten Arbeitskräftebedarf entsprechen sollte. Eine freie Berufswahl gab es in der staatssozialistischen Planwirtschaft nicht. Individuelle Berufswünsche wurden indes berücksichtigt und in einem pädagogisch formalisierten Rahmen bereits im jugendlichen Alter gefördert, sofern sie mit der Arbeitskräfteplanung in Übereinstimmung gebracht werden konnten.⁸ Ob Kindern und Jugendlichen wie Stefan Z. klar war, worauf das doch eher abstrakte Konzept der Pioniereisenbahn abzielte, lässt sich nur schwer feststellen. Klar ist: Das Wissen und Verständnis der grundlegenden Betriebsweise und auch der gesellschaftliche Bezug zum sozialistischen System, innerhalb dessen sie operierte, wurde angehenden Eisenbahner:innen wie Stefan Z. früh nahegebracht. Und auch die Netzwerke unter den angehenden Eisenbahner:innen wurden so angelegt, dass sie noch Jahrzehnte später bestehen sollten – so wie auch Stefan Z. mehrere seiner späteren Kollegen bereits seit seinen Tagen bei der Pioniereisenbahn kannte. Der Grundstein für seine späteren Handlungsoptionen als Eisenbahner, sei es durch Kontakte in verschiedene Eisenbahnbereiche durch die entstandenen Netzwerke oder aber durch das Wissen um die Betriebsweise von Eisenbahnen, wurde also bereits früh gelegt.

In der Bundesrepublik waren berufsvorbereitende Kindereisenbahnen nicht verbreitet. Doch über Modell- und Museumsbahnen, die häufig von Bundesbahnpersonal in dessen Freizeit betrieben wurden,⁹ erhielten Kinder auch hier teils früh die Möglichkeit, mit Eisenbahnbetriebsweisen in Kontakt zu kommen. Eisenbahner:innen hatten in Westdeutschland oft die Möglichkeit, im genossenschaftlichen Wohnungsbau zu leben.¹⁰ Freizeitaktivitäten erhielten dadurch häufig einen Eisenbahnbezug, auch wenn es nicht an sich um die Eisenbahn ging – etwa wenn sich Eisenbahner:innen in Eisenbahnersportvereinen sportlich betätigten, an Austauschen mit Eisenbahner:innenfamilien anderer Länder teilnahmen oder auch in einem der zahlreichen Hobbyvereine für Briefmarkensammler, Fotografie

8 Horst Biermann: Berufsausbildung in der DDR. Zwischen Ausbildung und Auslese, Wiesbaden 1990, S. 168.

9 Vgl. z. B. die Vereinsaufzeichnungen der Museumsbahn Darmstadt-Kranichstein, Archiv Museum Darmstadt-Kranichstein, unsort. Bestand zu Museumsfeiern.

10 Bernhard Schoßig: »... dem Nomadenleben, dem ewigen Wohnungswechsel, und der nimmerendenden Miethpreissteigerung enthoben ...« Die Eisenbahner-Baugenossenschaften 1898-2001, in: Unter dem geflügelten Rad, hg. von dems., München 2001, S. 153 f.

oder Ähnlichem aktiv waren.¹¹ »Eisenbahner«-Hobbyvereine, -Freizeitheime und -Sportvereine gab es auch in der DDR zahlreich, hauptsächlich organisiert durch die Gewerkschaft, die hierin eine ihrer Hauptaufgaben hatte.¹² Da die Einrichtungen in der BRD jedoch in der Regel eigenständig von Ehrenamtlichen – sozusagen »von und für ›Eisenbahner(n)«, ohne staatliche Finanzierung wie in der DDR (wenn auch teils mit finanzieller Unterstützung der Bundesbahn) – betrieben wurden, lässt sich eine politische Motivation der meisten Vereine nicht feststellen.¹³ Allerdings waren diejenigen Kinder, die hier Netzwerke unter aktiven und gegebenenfalls werdenden Eisenbahner:innen bildeten oder denen Wissen über Eisenbahnbetriebsweisen lebensweltlich vermittelt wurde, häufig die Kinder, deren Eltern bereits im Eisenbahnumfeld arbeiteten. Auch in der BRD gab es also die Möglichkeit, bereits in jungen Jahren ein Verständnis der Eisenbahnbetriebsweisen zu entwickeln und somit »Systemwissen«, also ein Verständnis der Eisenbahntechnik und -betriebsweise, aufzubauen. Allerdings war der Zugang zu diesem Wissen stärker an individuelle Umstände gebunden. Eine Vermittlung über ein formalisiertes System wie die Berufsberatungsstellen in den DDR-Schulen gab es hier nicht. Das Wissen hatte für Kinder und Jugendliche also individualisiertere Zugangshürden, die vom persönlichen sozialen Umfeld abhängig waren.

Als Stefan Z. 1991 seine Ausbildung bei der Deutschen Reichsbahn begann, brachte er durch die Pioniereisenbahn schon einiges an »Eisenbahnerfahrung« mit. Doch sollte dieses Wissen über die Betriebsweise der Eisenbahn nach Reichsbahndienstvorschrift nicht lange seine Gültigkeit behalten, denn bereits kurze Zeit nach der Deutschen Einheit war ein Großteil des Wissens, das Generationen von Reichsbahn-Eisenbahner:innen vor ihm genutzt hatten, überholt. Dabei begann seine Karriere bei der Reichsbahn nicht anders als für zahlreiche Reichsbahner:innen vor ihm: mit einem Kreuz in seiner Schule. Dort hatte er, wie in der DDR üblich, aus einem Katalog von Ausbildungsberufen zwei Berufswünsche ausgewählt: Eisenbahner wollte Stefan werden – oder ersatzweise

11 Vgl. z. B. die Angebote des Bahn-Sozialwerks: Geschäftsberichte 1950-1989, o. O.

12 Vgl. Viktoria Kalass: Neue Gewerkschaftskonkurrenz im Bahnwesen. Konflikt um die Gewerkschaft der Lokomotivführer, Wiesbaden 2012, S. 67, und Andreas Luh: Betriebssport zwischen Arbeitgeberinteresse und Arbeitnehmerbedürfnissen. Eine historische Analyse vom Kaiserreich bis zur Gegenwart, Aachen 1998, S. 438.

13 Der Zweck der Finanzierung solcher Einrichtungen durch die Bundesbahn war allerdings die Personalbindung. Vgl. Heinz Kirste: Gesetzliche Sozialversicherung und betriebliche Sozialeinrichtungen bei der Deutschen Bundesbahn, in: Jahrbuch des Eisenbahnwesens 1950, hg. von der Deutschen Bundesbahn, Frankfurt a. M. 1950, S. 163.

Bibliothekar. Unter Berücksichtigung dieser Angaben, jedoch ohne Garantie, dass sie die gewünschten Stellen bekommen würden, wurde DDR-Schüler:innen durch dieses Verfahren die in der Verfassung garantierte Lehrstelle zugeteilt.¹⁴ Aufgrund ihrer zentralen Funktion als Haupttransportmittel – insbesondere im Güterverkehr, der alle Güter ab einem Transportweg von 50 km verpflichtend mit der Eisenbahn transportierte, aber auch im Personenfernverkehr – hatte die DR in der DDR eine systemstützende Rolle und war zugleich die größte Arbeitgeberin.¹⁵ Gleichzeitig benötigte sie zu einem Großteil Beschäftigte, die über ein stark spezialisiertes Wissen verfügten. Denn so unterschiedlich die Unternehmensphilosophien auch sein mochten, herrschte bei der Reichsbahn ebenso wie bei der Bundesbahn die Ansicht, dass das »Präzisionsräderwerk des Eisenbahnbetriebs nur durch geschulte Fachleute [...] in Gang gehalten werden« könne.¹⁶ Wie ihr westdeutsches Pendant sah sich die Reichsbahn jedoch bei der Rekrutierung von Personal, das über das gewünschte Fachwissen verfügte, mit einem Problem konfrontiert: Woher sollten Personen Kenntnisse über den Eisenbahnbetrieb haben, wenn sie diese nicht bei der Eisenbahn erworben hatten? Da beide Eisenbahnen ein Monopol auf den Eisenbahnverkehr hatten, waren Bewerber:innen, die spezifische Kenntnisse und Fähigkeiten des Bahnbetriebs besaßen, eine seltene Ausnahme. Selbst als nach der Grenzöffnung zahlreiche Eisenbahner:innen von der DR zur DB wechselten, mussten diese nachgeschult werden, bevor sie in den jeweils anderen Bereichen arbeiten konnten. Triebfahrzeugführer:innen benötigten sogar einen zweiten Führerschein für das jeweils andere Streckennetz.¹⁷ So musste die DR, wie auch die DB, ihr Personal selbst qualifizieren und das Wissen über den Eisenbahnbetrieb selbst vermitteln.

Für Stefan Z.s Berufswunsch war dies sicher von Vorteil, denn es bedeutete für ihn, dass er gute Chancen hatte, den gewünschten Ausbildungsplatz bei der Reichsbahn zugewiesen zu bekommen. Der Nachwuchsbedarf der Reichsbahn mit ihren rund 250.000 Bediensteten, erinnert sich Stefan Z., war derart groß, dass jeder, »der irgendwie nur geäußert hat, dass er vielleicht doch zur Reichsbahn geht, der wurde irgendwie [durch die schulische Berufsberatung der DDR, J.H.] fest-

14 Biermann: Berufsausbildung (Anm. 8), S. 168.

15 Vgl. Christopher Kopper: Die Deutsche Reichsbahn 1949-1989, in: Die Eisenbahn in Deutschland. Von den Anfängen bis zur Gegenwart, hg. von Lothar Gall und Manfred Pohl, München 1999, S. 303.

16 Deutsche Bundesbahn (Hg.): Einführung in den Eisenbahndienst, Heidelberg 1981, S. 71.

17 Vgl. dies. (Hg.): Ermittlung des Personalbedarfs für Betriebs- und Werkstättenarbeiter, Minden 1983.

gebunden«.¹⁸ Auch wenn die Reichsbahn die Wissensbildung ihres potenziellen Nachwuchses früh förderte – eine Voraussetzung für die spätere Berufsausübung war sie nicht, wie auch die Zulassung zum Abitur, das ohnehin nur wenigen DDR-Schüler:innen ermöglicht wurde, nicht zwingend erforderlich war.¹⁹ Vielmehr erfüllte die Reichsbahn eine Art »Volksarbeitgeber«-Funktion, die der Volksmund mit dem negativen Spruch bewertete: »Hast du einen dummen Sohn, schicke ihn zur Bauunion. Ist er noch viel dümmer – die Reichsbahn nimmt ihn immer.«²⁰ Über die Bundesbahn ließ sich dies nicht sagen. Aufgrund von Personaleinsparungsmaßnahmen bildete die DB Ende der 1980er-Jahre nur wenige Personen aus und diejenigen, die einen Ausbildungsplatz als Arbeiter:innen erhielten, hatten keine Übernahmegarantie. Gerade einmal 0,9 % der Gesamtbeschäftigten der Bundesbahn waren 1988 Auszubildende, was derart niedrig war, dass teils ganze Lehrwerkstätten geschlossen wurden. Die Bahn sah sich selbst durchaus in der gesellschaftlichen Verantwortung, gerade in strukturschwachen Regionen auszubilden.²¹ Doch die politischen Maßnahmen zur Reduktion von Personalkosten, die hauptsächlich über die ausbleibende Nachbesetzung von Stellen erfolgte, hatten zur Folge, dass die Bundesbahn in den Jahren vor der Deutschen Einheit deutlich weniger Personal ausbildete als die Reichsbahn.

Stefan Z.s Einstieg in das Berufsleben blieb davon zunächst unberührt. Obwohl der Staat, der ihm die Lehrstelle bei der Reichsbahn zugewiesen hatte, nicht mehr existierte, trat er seine Lehre an. Doch nach dem »Gesetz über die Inkraftsetzung des Berufsbildungsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland«, das die Volkskammer der DDR am 1. Juli 1990 verabschiedete, war auch der Beruf des »Eisenbahners« offiziell reformiert worden, und so sollte seine Ausbildung anders verlaufen als die vorheriger Reichsbahner:innen-Jahrgänge. Denn »Eisenbahner/Eisenbahnerin im Betriebsdienst« war der erste »gesamtdeutsch entwickelte« Ausbildungsberuf nach der Deutschen Einheit.²² Hatten Reichsbahner:innen bisher

18 Zeitzeugeninterview mit Stefan Z. v. 12.05.2023.

19 Rainer Geißler: *Die Sozialstruktur Deutschlands*, Wiesbaden 2014, S. 338.

20 Quellen hierfür finden sich zahlreich, sowohl im persönlichen Gespräch mit ehemaligen DDR-Bürger:innen als auch verschriftlicht, z. B. bei Ingolf Franke: *DDR-Witz.de-Buch* (Anm. 5), S. 131, oder Lutz Dettmann: *Wer die Beatles nicht kennt. Flegeljahre im Arbeiter- und Bauernstaat*, o. O. 2016, S. 22.

21 Vgl. Anträge zum Gewerkschaftstag 1988, Archiv der sozialen Demokratie (AdsD) Bonn, AdsD/5/TRABO10129.

22 Vgl. Hans Borch und Hans Weißmann: Neuordnung der Berufsausbildung zum Eisenbahner/zur Eisenbahnerin im Betriebsdienst, in: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 20, 1991, H. 7 (Sonderheft: Berufsbildung in den neuen Bundesländern 1991), S. 39 f., hier S. 40.

eine zweijährige Ausbildung absolviert, so waren es nunmehr drei Jahre, die bei der Bundesbahn Standard waren.²³ Doch das neue Ausbildungskonzept wies auch zahlreiche Kontinuitäten auf, die andere Lehrberufe aus der ehemaligen DDR nicht mehr hatten. Lehrlinge der Reichsbahn besuchten nach dem DDR-Ausbildungsprinzip der »Einheit von Ökonomie und Bildung«²⁴ eine der Fachschulen, die die Reichsbahn selbst betrieb, und auch Stefan Z. erlernte seine berufstheoretischen Fächer an einer solchen Schule.²⁵ Die Bundesbahn unterhielt ebenfalls eigene Berufsfachschulen, in denen sie ihr Personal ausbildete.²⁶ Im Gegensatz zur DDR, wo solche Einrichtungen den Regelfall für Großbetriebe darstellten, waren diese konzerneigenen Berufsausbildungsschulen eher eine Besonderheit innerhalb des dualen bundesdeutschen Ausbildungssystems, das im Regelfall eine Trennung von Arbeitgebern und Berufsschulen vorsah.²⁷ Die Verlagerung der Ausbildung von öffentlichen Schulen, in denen verschiedene Betriebe ausbildeten, hin zur konzerninternen Ausbildung dürfte den angehenden Eisenbahner:innen und auch Stefan Z. daher nicht ungewöhnlich erschienen sein.

Nicht nur die Lehrsysteme, auch die Inhalte unterschieden sich – und dies nicht nur in Bereichen, in denen das gelehrt Fachwissen aufgrund unterschiedlicher Eisenbahnbetriebsweisen differierte. Vor allem das Wissen darüber, welche Rolle die Eisenbahn in ihren jeweiligen Gesellschaften spielte, differierte erheblich. Das Lehrbuch zur Einführung in den Betriebsdienst der Reichsbahn erklärte den Auszubildenden, dass die DR eine essenzielle Rolle im ökonomischen System des DDR-Staatssozialismus inne habe.²⁸ Auch den Auszubildenden bei der Deutschen Bundesbahn wurde beigebracht, dass sie »im Dienste der Volkswirtschaft« stünden und die Eisenbahn ein wichtiges »Mittel der Daseinsvorsorge« sei.²⁹ Allerdings wurde den bundesdeutschen Auszubildenden auch vermittelt, dass die DB in einem Konkurrenzkampf mit der »Straße« stehe, den es in der

23 Ebd., S. 39 f. Vgl. auch mit der Dauer der Ausbildung in: Statistisches Jahrbuch der DDR, Jg. 1981–1989.

24 Christa Berg und Christoph Führ (Hg.): Handbuch der deutschen Bildungsgeschichte, Bd. 2, München 1998, S. 149.

25 Vgl. Statistische Jahrbücher der DDR, div. Jahrgänge (Anm. 23).

26 Deutsche Bundesbahn (Hg.): Die Organisation der Deutschen Bundesbahn, Starnberg 1977, Abb. 4.

27 Jörg-Peter Pahl: Berufsschule. Annäherungen an eine Theorie des Lernortes, Berlin 2014, S. 120.

28 Autorenkollektiv: BuV-Facharbeiter. Lehrbuch 3: Betriebsdienst, Berlin 1969, S. 9.

29 Deutsche Bundesbahn (Hg.): Einführung in den Eisenbahnbetrieb, Starnberg 1982, S. 11.

DDR so nicht gab.³⁰ Das Wissen darüber, was die gesellschaftlichen Aufgaben und der Status der Eisenbahn innerhalb ihrer respektiven Systeme waren, unterschied sich also zwischen Reichsbahn und Bundesbahn.³¹

Stefan Z.s Ausbildung sollte ihm keines der beiden Selbstverständnisse kohärent vermitteln, denn zum Ende seiner Ausbildung existierten weder die Bundesbahn noch die Reichsbahn in ihrer bisherigen Form. Neue Lehrbücher wie das Buch *Willkommen bei der Bahn*, das 1991 die *Einführung in den Betriebsdienst* ablöste, waren schon zum Ende von Stefan Z.s Ausbildung wieder überholt.³² Die Nachfolgepublikationen der DB-Fachbücher für den Ausbildungsgebrauch erschienen erst im Jahr 2000 und waren sehr viel fachbezogener, vermittelten also kein bestimmtes Bild der gesellschaftlichen Aufgaben der Eisenbahn mehr.³³ In der Zwischenzeit lernten die Auszubildenden aus Lehrbüchern, die für Eisenbahnen geschrieben worden waren, die es in ihrer bisherigen Form nicht mehr gab. Doch nicht nur das betriebliche und systemische Fachwissen, auch die Kenntnisse über die Funktionsweisen eisenbahnrelevanter Prozesse und das »Tactical Knowledge«, also das Wissen über Vorgehensweisen, waren in dieser Zeit oft nur für kurze Zeit aktuell.³⁴

30 Mit »Straße« ist hier der motorisierte Verkehr sowohl im Personen- als auch im Gütertransport gemeint.

31 Vgl. Statistisches Jahrbuch der DDR 1990, S. 46, 281 f., und Statistisches Jahrbuch der Bundesrepublik Deutschland 1990, S. 284.

32 Vgl. Deutsche Bundesbahn: *Willkommen bei der Bahn*. Das Unternehmen Deutsche Bundesbahn stellt sich Ihnen vor, Heidelberg 1991.

33 Vgl. Anita Hausmann und Josef Steinbügl: *Grundlagen des Bahnbetriebs*, Heidelberg u. a. 2000.

34 Siehe Reihe »Verkehrswesen«, Berlin 1965-1967, erschienen in der Reihe »Eisenbahn-Lehrbücherei« in div. Auflagen, Starnberg 1952-1994. Zweifellos hatten sich die technischen Systeme beider Eisenbahnen, die den Berufsalltag oft entscheidend prägten, in den Jahren der deutschen Teilung auseinanderentwickelt, auch wenn die Ähnlichkeiten größer waren als die Übereinstimmungen mit anderen europäischen Eisenbahnen. Vgl. Antworten der internationalen Eisenbahnen zu Betriebstechnik, Archiv DB InfraGO München-Freimann, Regal 5, Fach 5, Ordner Antworten auf Fragen der Verwaltung; Autorenkollektiv: BuV-Facharbeiter (Anm. 28), S. 9; Berg/Führ: *Handbuch* (Anm. 24), S. 139, und Deutsche Bundesbahn: *Einführung* (Anm. 29), S. 11.

Dieser Zug wendet hier (nicht mehr) – Wissenstransformation und Transfers nach dem Mauerfall

Stefan Z.s Ausbildungsvertrag sollte schon wenige Monate nach Beginn seiner Lehre obsolet sein. Der Staat, der ihm die Lehrstelle zugewiesen hatte, existierte nicht mehr. Auch der Lehrbahnhof, dem er für seine praktische Ausbildung zugewiesen worden war, wurde bald dem Hauptbahnhof in Leipzig zugeschlagen – ebenso wie nach der Grenzöffnung bald zahlreiche Strecken stillgelegt, Ausbesserungswerke geschlossen und Eisenbahndirektionen abgewickelt wurden.³⁵ Es war nicht die erste oder einzige Veränderung des Streckennetzes, die Reichsbahner:innen miterlebten, und auch nicht die erste Stilllegung,³⁶ doch seit dem Mauerfall erfolgte der Wandel in zuvor unbekanntem Ausmaß und Tempo. Und mit den Infrastrukturveränderungen veränderten sich auch die geografische Wahrnehmung und die bekannten Handlungsräume der Eisenbahner:innen. Mit dem Mauerfall am 9. November 1989 wurden Strecken, die seit dem Mauerbau kaum befahren worden waren, über Nacht zu Hauptverkehrsstrecken. Dieter Müller, Triebfahrzeugführer der Reichsbahn, der an diesem Tag in Berlin Dienst hatte, berichtet in einem Podcast davon, dass er sich, blockiert durch die Menschenmassen, kaum Zugang zum Führerstand seiner S-Bahn verschaffen konnte: »Vorne angekommen, kam ich nicht in den Führerstand hinein. Also fragte ich die Fahrgäste: »Wollt ihr in den Westen? Dann müsst ihr mich aber erst rein lassen! Sonst fährt hier nichts.«³⁷

Nach dem Fall der Mauer galt es, die Strecken schnellstmöglich wiederzueröffnen, um dem Massenansturm an Menschen gerecht zu werden, die die neue Reisefreiheit nutzen wollten. Das sprichwörtliche Rad, das Eisenbahner:innen stets am Laufen hielten, musste gerade in dieser Ausnahme-situation schnell genug rollen, um allen Reisewilligen gerecht zu werden. Eisenbahner:innen setzten spontan, teils unter Missachtung der üblichen Vorschriften und Prozesse, Signale und Strecken an den Grenzen wieder

35 Vgl. Erich Preuß: Die zerrissene Bahn 1990-2000. Tatsachen, Legenden, Hintergründe, Stuttgart 2001.

36 Ders.: Der Reichsbahn-Report. Tatsachen, Legenden, Hintergründe 1945-1993, Stuttgart 2001, S. 215 f.

37 Podcast der S-Bahn Berlin »Geschichten machen Station«, Folge: »Mauerfall: Mit der S-Bahn zurück ins Jahr 1989«, o. D., 00:02:40, online unter: <https://sbahn.berlin/was-hast-du-vor/neues-entdecken/artikel/geschichten-machen-station/> (letzter Zugriff: 19.03.2025).

instand.³⁸ Durch gezieltes Ignorieren des bekannten Prozesswissens und durch Nutzung ihres Netzwerk- und taktischen Wissens³⁹ konnten sie so die Strecken schnellstmöglich wieder instand setzen, Signale anschließen und den Betrieb neu ausrichten.⁴⁰

Bald nach der Grenzöffnung und noch vor dem eigentlichen Beitritt der DDR zur BRD verlagerte sich der Personen- und Güterverkehr zunehmend auf die Straße. Rund 80 % der Gütertransportleistung und 40 % des Personenverkehrs der DDR hatte die Reichsbahn bisher übernommen, während die Bundesbahn in beiden Bereichen auf etwa 20 % Marktanteil kam.⁴¹ »Deutschland, einig Autofahrerland. So will es offenbar das vereinte Volk«, kommentierte der *Spiegel* diese Entwicklung – derart markant und rasant erfolgte die Verlagerung.⁴² Nach einer kurzen Phase, in der auch der Güterverkehr vernachlässigt wurde, um den Ansturm im Personenverkehr zu bewältigen, brach die Nachfrage sowohl nach Personen- als auch nach Güterbeförderung ein.⁴³ Im Rahmen eines umfassenden »Modernisierungs-«, aber auch Rationalisierungsprogrammes wurden daher seit 1990 sukzessive große Teile des Reichsbahnnetzes stillgelegt, Bahnhöfe geschlossen und der Güterverkehr abgewickelt.⁴⁴ Für Eisenbahner:innen, insbesondere bei der Reichsbahn, bedeutete dies eine entscheidende Veränderung ihres geografischen Wissens. Die Verkehrsgeografie war in der Ausbildung wohl eines der prägendsten Aus-

38 Vgl. Jens Wiesner: Wiedervereinigung auf der Strecke, 09.11.2024, online unter: <https://sbahn.berlin/aktuelles/artikel/wiedervereinigung-auf-der-strecke/> (letzter Zugriff: 19.03.2025), und Ordner DR–DB, Archiv DB InfraGO München-Freimann, Regal 41, Fach 12.

39 Auch während der Zweistaatlichkeit war die Zusammenarbeit zwischen den Bahnen im Rahmen der internationalen Eisenbahnvereinigung »Union internationale des chemins de fer« (UIC), an der Grenze und im Rahmen des Betriebs der West-Berliner S-Bahn durch die Reichsbahn fortgesetzt worden. Vgl. Ordnerreihe UIC, Archiv DB InfraGO München-Freimann, Regal 33, Fach 24, und Burkhart Ciesla: Als der Osten durch den Westen fuhr, Köln 2006.

40 Vgl. Wiesner: Wiedervereinigung (Anm. 38).

41 Die Zahlen variieren wohl aufgrund unterschiedlicher Berechnungsgrundlagen. Vgl. Ute Lenssen: Wieder der gleiche Fehler? Verkehrssituation und -planung in ost-deutschen Städten, in: Stadtentwicklung in Ostdeutschland. Soziale und räumliche Tendenzen, hg. von Rainer Neef und Hartmut Häußermann, Opladen 1996, S. 198–204; Heiner Pachmann: Gute Aussichten für eine Langsamfahrstelle. Reichsbahn und Bundesbahn wollen mit vereinter Kraft ihre Wettbewerbsfähigkeit erhöhen/ Kostenpunkt 150 Millionen DM, in: Berliner Zeitung v. 09.04.1990.

42 Michael Schmidt-Klingenberg: »Da wird derselbe Mist gemacht«, in: Der Spiegel, Nr. 25/1990, S. 84–95.

43 Vgl. o. A.: Soldaten helfen Eisenbahnern, in: Neue Zeit v. 30.11.1989.

44 Vgl. Ordnerreihe Modernisierungsprogramm, Archiv DB InfraGO München-Freimann, Regal 11, Fach 21.

bildungsfächer für die Art, wie Eisenbahner:innen in »Ost« und »West« die Welt wahrnahmen. Die Eisenbahn, so wurde den Auszubildenden beigebracht, hatte schon in ihren Anfängen für die Überwindung von Raum und Zeit gestanden, und die Verkehrsgeografie hatte daher einen so hohen Stellenwert, dass sie selbst in der Reichsbahn, die im Vergleich zur Bundesbahn nur wenige Lehrbücher hatte, ein eigenes Unterrichtswerk füllte.⁴⁵ Die Auszubildenden lernten darin, eine bestimmte Sichtweise auf ihre Umgebung zu entwickeln, welche die Eisenbahninfrastrukturen und den Eisenbahnverkehr zu Hauptbezugspunkten der Raumwahrnehmung machte, Distanzen nicht etwa in Kilometern, sondern in zeitlichen Distanzen maß, und örtliche Gegebenheiten auf ihre Besonderheiten für den Eisenbahnverkehr hin betrachtete.⁴⁶ Solche Lehrbücher vermittelten damit eine bestimmte Art von geografischem Wissen. Die Wahrnehmung ihrer Umgebung durch die angehenden Eisenbahner:innen war somit mit ihrem Wissen über die Verkehrsgeografie verbunden. Besonders deutlich wird dies in den Aufzeichnungen des Wandervereins der BSG-Lok, in denen immer wieder Eisenbahntrassen als Bezugslinien für die Beschreibungen der Wanderrouten herangezogen wurden, obwohl die Eisenbahn ansonsten keine Rolle in den Aufzeichnungen spielte und auch sonst kaum andere Bezugspunkte wie beispielsweise Gaststätten genannt wurden. Eisenbahnlinien wurden vielmehr gleichrangig mit Flüssen oder Gebirgen als Bezugspunkte genannt, auch wenn die Aufzeichnungen von unterschiedlichen Mitgliedern geschrieben wurden.⁴⁷ Die Veränderungen der Eisenbahninfrastruktur erforderten daher auch eine konstante Anpassung des geografischen Wissens der Eisenbahner:innen.

Mit der »Zusammenführung« beider Eisenbahnen fand auch ein – häufig gezielt herbeigeführter – Transfer von Fachwissen von der Reichsbahn zur Bundesbahn statt. Von 250.000 Eisenbahner:innen, die die Reichsbahn beschäftigte, sollten Ende der 1990er-Jahre nur noch 130.000 übrig sein, auch weil in Ostdeutschland ein größerer Streckenabbau erfolgte.⁴⁸ Da die Tarifvereinbarungen betriebsbedingte Kündigungen ausschlossen, wurden Reichsbahner:innen Änderungskündigungen ausgesprochen, die

45 Vgl. Wolfgang Schivelbusch: Die Erfindung der Eisenbahnreise. Zur Industrialisierung von Raum und Zeit im 19. Jahrhundert, Berlin 2000.

46 Vgl. Autorenkollektiv: BuV-Facharbeiter. Lehrbuch 4: Verkehrsgeographie, Berlin 1968.

47 Vgl. Wanderungen der Mitglieder des Eisenbahner-Sportvereins Oberspree, Deutsches Tagebucharchiv Emmendingen, Sign. 3075-2.

48 Christoph Kopper: Die Reform der Deutschen Bundesbahn in den 1990er Jahren, in: Zeitschrift für öffentliche und gemeinwirtschaftliche Unternehmen 34, 2011, H. 2, S. 231-250, hier S. 235.

Stellen bei der Deutschen Bundesbahn anboten, die nach einer Phase starken Personalabbaus unter Personalmangel litt. Denn die DB hatte zwischen 1979 und 1987 ihr Personal um 74.500 Personen auf rund 280.000 Beschäftigte gesenkt und dadurch einen Personalmangel erzeugt, der nach Gewerkschaftsangaben zu fünf Millionen aufgestauten Überstunden und zu Sicherheitsproblemen führte.⁴⁹ Aufgrund des hohen Anteils fachspezifischer Ausbildungen bei der Bahn war der Personalmangel nicht so leicht zu beheben. Doch mit dem Mauerfall und dem Streckenabbau hatte die DB Zugriff auf einen Pool an vorgebildetem Personal, das »nur« eine Nachschulung für den Eisenbahnbetrieb der Bundesbahn durchlaufen musste. Wurden anfänglich noch, mit unterschiedlichem Erfolg, Programme mit freiwilligen Transfers durch Personalentleihungen zur Bundesbahn aufgesetzt,⁵⁰ waren die Stellen bei der DB bald die einzigen beruflichen Optionen, die den Reichsbahner:innen mit ihren hoch spezialisierten Ausbildungen blieben. So fanden sich bald zahlreiche Reichsbahner:innen samt ihrem Fach- und Erfahrungswissen auf Bundesbahnposten im gesamten Bundesgebiet wieder. Eisenbahner:innen, die aufgrund persönlicher Umstände wie etwa Ortsgebundenheit oder Care-Aufgaben stärkere Einschränkungen bei der Stellenauswahl hatten, standen dabei vor besonders großen Problemen. Zwar wurden Eisenbahner:innen für gestrichene Stellen Ersatzbeschäftigungen angeboten. Für die Arbeitnehmer:innen waren diese jedoch nicht immer annehmbar, etwa dann, wenn Eltern Tätigkeiten angeboten wurden, die mit der Familienarbeit nicht in Einklang zu bringen waren.

Personengebundenes Betriebswissen war nicht die einzige Art von Wissen, die transferiert wurde. Auch eisenbahntechnisches Wissen wurde gezielt von der Reichsbahn zur Bundesbahn überführt. Die DR hatte in Blankenburg (Harz) ein Forschungs- und Entwicklungswerk (FEW) unterhalten und dort neue Eisenbahntechnik entwickelt und Betriebsversuche durchgeführt.⁵¹ Bei der DB gab es hierfür Fachausschüsse, die die beteiligten Personen allerdings nicht hauptberuflich leiteten. Vielmehr war eisenbahnbezogene Forschung dort in der Regel eine von mehreren Aufgaben, die die beteiligten Personen wahrnahmen. Auch wurde

49 Das Ziel war sogar eine Schrumpfung auf 230.000 Personen. O.A.: Hilferuf der Eisenbahner – Trotz Bonner Hilfe kein Ende des Personalabbaus, in: Nordbayrischer Kurier v. 19.10.1988; zur Sicherheitsrelevanz vgl. z. B. o.A.: Jetzt muß die Bundesbahn die Notbremse ziehen, in: Süddeutsche Zeitung v. 28.08.1989.

50 Vgl. z. B. Kim Bagus: Der Zug ging ohne Kollegen der Reichsbahn ab. Verschreckte das höhere Leistungsniveau die Eisenbahner aus dem Osten?, in: Neue Zeit v. 03.11.1990.

51 Vgl. Ordner FEW, Archiv DB InfraGO München-Freimann, Regal 14, Fach 21.

hier mit privaten Unternehmen wie beispielsweise Siemens zusammengearbeitet. Veröffentlicht wurden die Ergebnisse in Eisenbahnfachzeitschriften, die wiederum in den Eisenbahnabteilungen auslagen. So war eine Vielzahl der Autor:innen in Fachzeitschriften selbst bei der Bundesbahn beschäftigt (seltener bei ausländischen Eisenbahnen).⁵² Wie intensiv die Fachzeitschriften gelesen wurden, ist schwer nachweisbar – selbst die persönlich an einzelne Eisenbahner:innen verteilten Ausgaben wirken nach jahrzehntelanger Einlagerung ungelesen. Vereinzelte Hinweise, wie etwa Zettel als Lesezeichen, deuten eine Rezeption im Betriebsalltag an. Das Wissen des FEW fand im Zuge der »Zusammenführung« von Reichs- und Bundesbahn auch seinen Weg in die Bundesbahnzentrale in Minden.

Auch umgekehrt, von »West« nach »Ost«, fanden Wissenstransfers statt, jedoch größtenteils auf einer anderen Ebene. Bereits vor dem Beitritt der DDR zur BRD und der Zusammenlegung von DR und DB zur Deutschen Bahn AG (DB AG) wurde ein umfassendes »Sanierungsprogramm« für die Deutsche Reichsbahn beschlossen. War die Deutsche Bundesbahn in den Jahren zuvor stets als »veraltet« beschrieben worden, wurde sie nunmehr zum Vorbild für die Deutsche Reichsbahn erklärt, auch wenn es zumindest fraglich ist, ob die DB wirklich flächendeckend effektiver war als die Reichsbahn.⁵³ Im Zuge dieser Erneuerungen wurde daher die Einführung von Bundesbahntechnik gegenüber dem Erhalt oder der Erneuerung von Reichsbahntechnik priorisiert.⁵⁴ Trotz aller Zusammenarbeit, die es auch vor dem Mauerfall zwischen den Eisenbahnen im technischen Bereich gegeben hatte, stellte diese Technikübertragung eine neue Qualität des Wissenstransfers dar, da sie de facto Handlungswissen von »West« nach »Ost« brachte. Arbeitspraktiken sind im Betriebs-

52 Vgl. Ordnerreihe Ausschuss für Rangiertechnik und Ausgaben Eisenbahntechnische Rundschau (ETR); Verteilerlistenaufkleber auf Ausgaben der ETR, Archiv DB In-fraGO München-Freimann, Regal 13, Fach 14.

53 Nicht nur, dass die Reichsbahn über einige Elemente verfügte, die sie resilienter in ihrem Betrieb machte – wie beispielsweise die eigene Produktion von Rollmaterial (Waggons) – und deren Beschaffung der Bundesbahn oft Probleme bereitete, auch gab es keine flächendeckende Studie zu Effizienzvergleichen von DR- vs. DB-Technik. Vielmehr spielten hier wohl Modernisierungsnarrative mit hinein, die neuere Technik grundsätzlich als bessere betrachteten, ohne deren Effektivität zu vergleichen, und welche zudem einem gesamtgesellschaftlichen Narrativ des »maroden oder veralteten Ostens« folgten, das sowohl unter Bundesbahner:innen als auch Reichsbahner:innen vorherrschte. Zum Narrativ siehe z. B. Heiner Pachmann: Gute Aussichten für eine Langsamfahrstelle. Reichsbahn und Bundesbahn wollen mit vereinter Kraft ihre Wettbewerbsfähigkeit erhöhen/Kostenpunkt 150 Millionen DM, in: Berliner Zeitung v. 09.04.1990.

54 Vgl. Ordnerreihe Modernisierungsprogramm bzw. Modernisierung, Archiv DB In-fraGO München-Freimann, Regal 11, Fach 21.

bereich der Eisenbahn oftmals an die Technik gebunden, die vor Ort vorhanden ist. Eine Fahrstraße einzustellen, ist einer Fahrdienstleitung in der Regel nur auf die Art und Weise möglich, die das technische System vorgibt. Die Möglichkeiten zur Umgehung sind begrenzt und ebenfalls im System technisch vorgegeben.⁵⁵ So sind die Handlungsoptionen bereits in den technischen Gegebenheiten vor Ort festgeschrieben und eine Veränderung der Technik bedeutet somit eine Veränderung der Handlungsoptionen. Eine flächendeckende »Harmonisierung«, wie die technische Angleichung von Systemen genannt wurde, erfolgte nicht (wobei auch innerhalb der DR- und DB-Systeme zuvor keine vollkommene Einheitlichkeit bestanden hatte).⁵⁶ Aber auch mit der stellenweisen Einführung von Bundesbahntechnik und dem Wissen, das damit transferiert wurde, wurden somit die Handlungsoptionen vor Ort verändert.

Auch Stefan Z.s Wissen war von diesem Wandel nicht ausgeschlossen, obwohl er seine Ausbildung im zeitlichen Umfeld der Einheit abgeschlossen hatte. Doch immerhin bildete es für ihn die Grundlage seiner weiteren beruflichen Laufbahn – was nicht bei allen Betroffenen der Fall war. Für jeden der 250.000 DDR-»Eisenbahner«, erklärte der DR-Generaldirektor Herbert Keddi im Frühjahr 1990, sei weiterhin ein Arbeitsplatz gesichert, sofern er für seine Arbeit motiviert, mobil, flexibel einsetzbar und zur Qualifizierung bereit sei.⁵⁷ Der implizite Umkehrschluss war klar: Wer diese Bedingungen nicht erfüllen konnte, musste um seine berufliche Zukunft bei der Reichsbahn fürchten.

Wollten bzw. konnten Personen – etwa aus privaten Gründen – Änderungskündigungen nicht annehmen, war für sie der berufliche Weg bei der Eisenbahn oft beendet.⁵⁸ Besonders gefährdet waren hierbei Personen, die aufgrund ihrer persönlichen Umstände örtlich gebunden oder zeitlich unflexibel waren. So erhielt beispielsweise eine Eisenbahnerin im Babyjahr aus Frankfurt an der Oder ein Stellenangebot für eine Arbeit im Schichtdienst, nachdem ihre alte Stelle wegrationalisiert worden war. Da auch ihr Ehemann bei der Reichsbahn im Schichtdienst arbeitete und der

55 Vgl. z. B. Deutsche Bundesbahn (Hg.): Bedienen mechanischer und elektronischer Stellwerke, Starnberg 1964.

56 Bis heute gibt es Besonderheiten, die teils auf den Bau der Strecken im 19. Jahrhundert zurückzuführen sind. Ein einheitliches System bestand also nie. Siehe z. B. die zahlreichen besonderen Signale in der Eisenbahnsignalordnung DS 301, gültig ab 15.12.1959.

57 Zit. nach ADN/ND: Langsamfahrstrecke im Herzen Europas?, in: Neues Deutschland v. 27.03.1990.

58 Vgl. die Schreiben an die Gewerkschaft zu Änderungskündigungen, AdsD Bonn, AdsD/5/Trabo10205.

Kindergarten für ihr Kleinkind erst um 6 Uhr – also gleichzeitig mit dem Beginn der Frühschicht – öffnete, wäre mit der neuen Stelle die Kinderbetreuung nicht mehr gewährleistet gewesen.⁵⁹ Die neue Stelle war somit kaum eine Option und so drohte der jungen Mutter nun die Arbeitslosigkeit. Ob weibliche Personen besonders häufig von Arbeitslosigkeit aufgrund von Änderungskündigungen betroffen waren, ist schwer zu beurteilen, da die Akten keinen Aufschluss darüber geben, welches Eltern-teil gegebenenfalls die Stelle aufgab oder ob weiblichen Personen überproportional oft eine Änderungskündigung ausgestellt wurde. Allerdings ist auffällig, dass Petitionen gegen Stellenabbau überproportional oft mit weiblich gelesenen Namen unterzeichnet wurden und zudem Bereiche wie die Reinigung und Betriebskindergärten, in denen vermehrt weibliche Personen arbeiteten, häufiger von Stellenabbau betroffen waren.⁶⁰ Aber auch persönliche Gründe, wie beispielsweise Alkoholkonsum, der vormals geflissentlich übersehen oder sogar gerechtfertigt worden war, wurden nunmehr bei der Reichsbahn als Kündigungsgründe herangezogen.⁶¹ Für die Betroffenen bedeutete die »Wende« daher oft eine komplette berufliche Neuorientierung innerhalb und auch außerhalb der Eisenbahn und somit den Neuerwerb umfangreichen Fachwissens in ihren neuen Berufen.

Gleichzeitig wurde ihr bisheriges Wissen oft abgewertet, denn auch wenn die Bundesbahn die Reichsbahner:innen gerne übernahm, wurde ihr Ausbildungs- und Leistungsniveau oft als geringer angesehen als das der Bundesbahner:innen. So empörte sich ein Leser der *Neuen Zeit* nach einem Arbeitsaustauschprogramm darüber, dass »Eisenbahner der DR (und nicht nur die Eisenbahner!) als die dummen und billigen Leiharbeiter angesehen werden«. ⁶² Dass Reichsbahner:innen – selbst diejenigen, deren Arbeit

59 Basierend auf Schreiben wie diesem lässt sich vermuten, dass besonders Personen mit Erziehungsverantwortung davon betroffen waren, neue Stellen nicht annehmen zu können. Da eine quantitative Erfassung der Stellenablehnungen bzw. der Ablehnungsgründe jedoch fehlt, lässt sich dies nicht mit Sicherheit sagen. Schreiben an die Gewerkschaft, Bezirksstelle Frankfurt/Oder, 04.05.1990, AdsD Bonn, AdsD/5/Trabo70108.

60 Vgl. div. Petitionen an die Gewerkschaft, z. B. die Petitionen E18/T12/90 und E13/To8/90 v. 08.03.1990, AdsD Bonn, AdsD/5/Trabo60804.

61 Vgl. z. B. die Rechtfertigung von Alkoholkonsum in der Dokumentation »Dampflokzeit bei der Reichsbahn«, 00:17:10, online unter: https://www.youtube.com/watch?v=ZuzPy_TvqHM (letzter Zugriff: 20.03.2025); Tagebucheintrag unbekannter Fahrdienstleiterin v. 09.09.1990, Deutsches Tagebucharchiv Emmendingen, Sign. 1533-11.

62 Leserbrief v. Karl-Dietrich Schütze: Ich wollte die Zeitung verbrennen, in: *Neue Zeit* v. 20.11.1990. Der Tarifvertrag erlaubte es zunächst, Reichsbahner:innen für die gleiche Arbeit schlechter zu bezahlen als Bundesbahner:innen, selbst wenn sie im Bundesgebiet arbeiteten. Bemühungen der Gewerkschaft zur Angleichung des

für die Bundesbahn bei gleicher Ausbildung, Arbeit und Leistung geringer entlohnt wurde als die der Bundesbahner:innen – dies auf sich nahmen, geschah seiner Ansicht nach »nur unter dem Druck und der Angst vor der sonst zu erwartenden Arbeitslosigkeit«. ⁶³ Und selbst höhere Ausbildungen wie Hochschulabschlüsse – so die landläufige Meinung auch in anderen Quellen – waren kein Garant mehr für den Erhalt des Arbeitsplatzes. ⁶⁴ Schließlich spielte hier herein, dass die Eisenbahntechnik, die die Reichsbahn verwendete, pauschal als »veraltet« und »schlechter als die Bundesbahntechnik« bewertet wurde, was wiederum mit dem Anspruch verbunden war, sie zeitnah zu ersetzen. ⁶⁵ Das Wissen um ihre Bedienung würde somit bald überholt sein, stand damit zu erwarten. Angesichts von Werksschließungen, Stellenabbau, Änderungskündigungen und der Abwertung von Bildungsabschlüssen und Fachwissen erodierte die Gewissheit des sicheren Arbeitsplatzes, den die Eisenbahner:innenausbildung bieten sollte, trotz gegenteiliger Zusicherungen und die Angst vor Arbeitslosigkeit griff um sich.

»Der [Bahnhof, J. H.] scheint sich langsam in ein Irrenhaus zu wandeln. Jeder hat Angst um seinen Arbeitsplatz, jetzt, wo es ernst wird«, schrieb eine Fahrdienstleiterin im Oktober 1990 in ihr Tagebuch, ⁶⁶ und auch in den Akten der Eisenbahngewerkschaften spiegelt sich eine weit verbreitete Angst um den Verlust des Arbeitsplatzes. So finden sich dort zahlreiche Petitionen zum Erhalt von Gewerken und Arbeitsplätzen im Reichsbahngebiet. Teilweise entstanden diese aufgrund von unfundierten Gerüchten über Werksschließungen, die auf eine weit verbreitete Sorge vor Arbeitslosigkeit verwiesen. Aber auch konkrete Fälle von Entlassungen und eine intensive Debatte um Altersgrenzen für den Kündigungsschutz, der nach den ersten Plänen an Dienstjahre gebunden sein sollte, zeichnen das Bild

Lohns wurden vom Verkehrsministerium zunächst abgelehnt. Antwort der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands (GdED), sta-lie Nr. 424/90, 06.09.1990, AdsD Bonn, AdsD/5/Trabo70107.

63 Ebd. Der Tarifvertrag für Bundesbahner:innen und Reichsbahner:innen war zu diesem Zeitpunkt noch unterschiedlich. So erreichten Reichsbahngehälter im Tarifvertrag ab Juli 1993 80 % des Bundesbahnniveaus, obwohl die Preise für Bahnfahrten bereits ab 1990 auf Bundesbahnniveau angehoben worden waren. Vgl. eb: Öffentlicher Dienst: Einigung über höhere Ost-Gehälter. 80 Prozent Westniveau ab Juli 93 auch bei Bahn und Post, in: Berliner Zeitung v. 17.06.1992.

64 Antwort der GdED, 1. Nachtrag zur Rationalisierungsvereinbarung, 14.05.1990, AdsD Bonn, AdsD/5/Trabo70107.

65 Vgl. z. B. Michael Baufeld: Kommt der Verkehr schnell auf Tempo?, in: Neues Deutschland v. 23.03.1990.

66 Tagebucheintrag unbekannter Fahrdienstleiterin v. 25.10.1990, Deutsches Tagebucharchiv Emmendingen, Sign. 1533-II.

einer sehr aufgewühlten Stimmung.⁶⁷ In einem Schreiben an die Gewerkschaft sprechen die Schreibenden davon, sich »getragen von« um sich greifenden »Gefühlen der Unsicherheit und Perspektivlosigkeit« an die Gewerkschaft zu wenden.⁶⁸

An dieser Stelle kann die Gesamtheit der Veränderungen, die das Ende der DDR für Arbeitnehmer:innen mit sich brachte, nicht näher betrachtet werden. Doch der Verlust eines sicheren Arbeitsplatzes ist in diesem Kontext besonders relevant, weil Arbeitsplatzsicherheit nicht nur in Ostdeutschland, sondern auch in der alten Bundesrepublik einen zentralen Stellenwert im beruflichen Erwartungshorizont von Eisenbahner:innen hatte. Teil dieses brüchiger gewordenen beruflichen Erfahrungshorizonts war, dass sich auch Arbeitnehmer:innen, die bei der Eisenbahn weiterbeschäftigt wurden, in ihrer Freizeit neues Fachwissen aus anderen Berufsfeldern aneigneten – selbst wenn sie sich nicht zu jenen zählten, die als besonders kündigungsgefährdet galten. Gleichzeitig hatten die übrigen Eisenbahner:innen aufgrund der vorausgegangenen Entlassungen dort einen »Berg an Überstunden« abzuarbeiten.⁶⁹ Alle diese Entwicklungen veränderten die Stellung und Funktion von Wissen in der Arbeitswelt der Eisenbahner:innen. Dazu gehörte auch, dass die vorhandene Expertise allein kein Garant für Arbeitssicherheit mehr war. Die DB reagierte auf diese Entwicklungen mit zusätzlichen Ausbildungen, um das bahnbezogene Fachwissen zu modernisieren und für die Beschäftigten im Fall von Entlassungen eine Rückfallposition außerhalb des Bahnbetriebs zu schaffen.⁷⁰ Doch auch der gegenteilige Fall existierte: Aufgrund ihrer im Vergleich zu anderen Branchen immer noch hohen Arbeitssicherheit stieg die Attraktivität der Bahn als Arbeitsplatz, und Personen, die zuvor in eisenbahnfremden Bereichen gearbeitet hatten, wurden durch die gesellschaftlichen Umbrüche und die Erwartung größerer Arbeitsplatzsicherheit zu »Eisenbahnern« und brachten dort ihr Fachwissen ein.

Einer von ihnen war Udo M., der seine Ausbildung zum Elektriker mit Abitur in einem Braunkohlekombinat in der DDR absolviert hatte. Als der Absatz der Braunkohle nach dem Mauerfall zurückging, bewarb

67 Vgl. Petitionen und Schreiben an die Gewerkschaft der Eisenbahner, z. B. Schreiben mit Petition E23/T16/90, 08.07.1990, AdsD Bonn, AdsD/5/Trabo70107.

68 Schreiben des Gleisbaubetriebs Bitterfeld, 04.03.1990, AdsD Bonn, AdsD/5/Trabo60804.

69 Tagebucheintrag unbekannter Fahrdienstleiterin v. 09.09.1990, Deutsches Tagebucharchiv Emmendingen, Sign. 1533-II.

70 Zusatzausbildungen wurden z. B. als »Qualifikationsvorsprung« bezeichnet. Vgl. Kim Bagus: Der Zug ging ohne Kollegen der Reichsbahn ab. Verschreckte das höhere Leistungsniveau die Eisenbahner aus dem Osten?, in: Neue Zeit v. 03.11.1990.

er sich bei drei Firmen im »Bundesgebiet« und erhielt das erste Angebot von der Bundesbahn, die ihn 1991 zu einem Bewerbungsgespräch nach München einlud. Anders als die meisten Reichsbahner:innen, die als Angestellte zur Bundesbahn wechselten, war Udo M.s Stelle als Beamtenstelle ausgeschrieben, ein Begriff, der ihm nicht geläufig war. So erfragte er in seinem Bewerbungsgespräch, was es damit auf sich habe: »Da hat der Kollege mir gegenüber große Augen gekriegt, was er da für einen Unwissenden vor sich hatte.« Doch erklärte man ihm letztendlich den Begriff und dessen Bedeutung.⁷¹ Udo M. war dabei sicher nicht der einzige (ehemalige) DDR-Bürger, dem das Beamtentum fremd war. Zwar erfüllten Reichsbahner:innen hoheitliche Aufgaben, doch ein mit der Bundesrepublik vergleichbares Beamtentum gab es in der DDR nicht.⁷² So lernten Reichsbahner:innen und neue Eisenbahner:innen aus dem »Osten« wie Udo M. hier eine neue Arbeitswelt kennen. Sein neu erworbenes Wissen über sozial- und arbeitsrechtliche Statusdifferenzen, die Funktion und vor allem die Position von Beamten innerhalb der Bundesbahn, das ihm der Personaler im Bewerbungsgespräch vermittelt hatte, blieb indes nicht lange aktuell.

Neue Weichenstellungen im Zeichen der Privatisierung – Eisenbahnerwissen zwischen Wandel und Verlust

1994 wurde die Bundesbahn formell privatisiert und die neu gegründete Deutsche Bahn AG in den darauffolgenden Jahren weiter in verschiedene Unternehmen aufgespalten, von denen der Güterverkehr, der Regional- und der Fernverkehr (als DB Cargo AG, DB Regio AG und DB Fernverkehr AG) die größten waren.⁷³ Mit der Aufspaltung erlebten Eisenbahner:innen wiederum eine entscheidende Veränderung ihres Organisations-, aber auch ihres geografischen Wissens. Hatten Reichsbahner wie Stefan Z. vermehrt die tatsächliche Auflösung bzw. Stilllegung ihrer Bahnhöfe erlebt, war es im Zuge der Privatisierung eher eine Aufspaltung der örtlichen Einheit von Arbeitsplatz und Arbeitgeber. Udo M. war etwa zu Beginn seiner Anstellung bei der DB noch einer Eisenbahndirektion zugeteilt worden, die alle Bereiche des Eisenbahnbetriebs in einer Region zentral verwaltete. Mit der Aufspaltung der Bereiche in verschiedene AGs

71 Zeitzeugeninterview mit Udo M. v. 11.10.2022.

72 Vgl. Geißler: Sozialstruktur (Anm. 19), S. 182.

73 Vgl. Hans-Peter Müller und Manfred Wilke: »Gestaltend Einfluß nehmen«. Bahn-gewerkschaft und Bahnreform 1993–2005, Berlin 2006, S. 10 f.

wurde Arbeit nun primär nach Tätigkeit statt örtlicher Zugehörigkeit aufgeteilt. Der Eisenbahnbetrieb wurde also nicht mehr als Gesamtsystem organisiert, sondern in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern. Dies stellte eine erste entscheidende Veränderung des System- und Organisationswissens dar, das Eisenbahner:innen in ihrer Ausbildung erlernten.⁷⁴

Auch die ehemalige Bundesbahninfrastruktur wurde nunmehr Teil des umfassenden »Modernisierungsprogrammes«.⁷⁵ Auch wenn die Technik den West-Eisenbahner:innen bekannter gewesen war als ihren Ost-Kolleg:innen, bedeutete dies langfristig auch eine Veränderung ihrer Arbeitspraxis. Selbst wenn diese Veränderung verhältnismäßig schnell geschah, dauerte es aufgrund der langen Planungs- und Zulassungsprozesse des Eisenbahnwesens Jahre, bis eine tatsächliche Veränderung der technisch bedingten Arbeitspraxis erfolgte. Ein Bereich, der sich aber unmittelbar nach der Privatisierung für die beurlaubten oder zugewiesenen Beamt:innen veränderte, war der Sprachgebrauch. Hatte Udo M. gerade erst gelernt, was ein Beamter eigentlich war, und die Beamtenkultur voller Begriffe wie »Laufbahn«, »Dienstvorschrift« oder auch »Beförderungsfall« entdeckt, so wurden daraus nun »Karrierewege«, »Richtlinien« und »Fahrgäste« der Privatwirtschaft.⁷⁶ Vor allem hielt eine Vielzahl an Wörtern aus dem Feld der Betriebswirtschaftslehre Einzug in die Büros – besonders der mittleren und höheren Beamtenlaufbahn –, insbesondere auch solche, die aus dem Englischen entlehnt waren: »Management« und »Controlling« waren nunmehr Begriffe, die sich vermehrt im Sprachgebrauch und in der Arbeitspraxis etablierten. Passend zur neuen Unternehmensstruktur fand auch eine »Managerialisierung«⁷⁷ der Strukturen statt. Das von Udo M. erst kürzlich erlernte Wissen über die Funktionsweise und Struktur der westdeutschen Eisenbahn war mit dem Ende der Deutschen Bundesbahn nur noch eingeschränkt anwendbar.

Dabei veränderte sich die Arbeit im Team und mit den direkten Vorgesetzten zumindest nach Udo M.s Erinnerungen an sich zunächst kaum. Doch der Umgang mit »da oben den Hierarchieebenen«⁷⁸ war nicht mehr

74 Vgl. Deutsche Bundesbahn: Einführung (Anm. 16).

75 Vgl. Ordnerreihe Modernisierungsprogramm, Archiv DB InfraGO München-Freimann, Regal 11, Fach 21.

76 Die Veränderungen, insbesondere inhaltlicher Art, erfolgten allerdings graduell, da z. B. Richtlinienüberarbeitungen eine erhebliche Zeit in Anspruch nahmen, die von den einzelnen Richtlinienautor:innen abhängig war. Auch hielten sich einige Begriffe im Sprachgebrauch länger. Vgl. Ordner Handakte DV 840, Archiv DB InfraGO München-Freimann, Regal 31, Fach 13.

77 Claudia Panke: Privatisierungsfolgenmanagement im Personalbereich am Beispiel der Deutschen Bahn AG, Berlin 2004, S. 30.

78 Zeitzeugeninterview mit Udo M. v. 11.10.2022.

der gleiche. Besonders auffällig ist hier, dass sich der Umgang unter den Personen zu formalisieren schien. War die Ansprache per »Sie« vor der Privatisierung vor allem zwischen Verwaltung und Betrieb üblich gewesen, während man sich im Betrieb auch mit Bezirksleiter:innen und anderen Personen duzte, ließ sie sich nunmehr vermehrt innerhalb des Betriebs feststellen. Dies schien insbesondere dann der Fall zu sein, wenn die Personen unterschiedlichen Eisenbahngewerken zugehörig waren, also trotz der gemeinsamen Zusammenfassung unter der DB AG eigentlich für unterschiedliche Unternehmen arbeiteten.⁷⁹ Für Udo M. war das Duzen dabei »nicht nur eine verbale Äußerung. Da war der Umgang miteinander auch einfacher.«⁸⁰ In jedem Fall musste er sein neu erlerntes Wissen – über die sozialen Netzwerke der Eisenbahn und den Umgang miteinander – durch die Privatisierung und insbesondere auch durch die Aufspaltung der Eisenbahn in verschiedene Unternehmen bereits kurz nach dem Erwerb an neue Gegebenheiten anpassen.

Dies galt auch für das taktische Wissen. Denn zum einen kam es aufgrund einer Welle von Frühpensionierungen zu einer hohen Personalfluktuation,⁸¹ sodass die verbliebenen Bediensteten sich zahlreiche neue Ansprechpersonen einprägen und den Umgang mit ihnen neu erlernen mussten. Zum anderen war auch das Wissen über die Organisation der Eisenbahn teilweise nicht mehr anwendbar und musste neu erlernt werden: Waren Stellenbezeichnungen vorher ungeachtet der Personen, die diese Positionen innehatten, konstant gewesen und hatte es einheitliche Archivierungsvorgaben gegeben, so änderte sich dies nun. Statt mit Behördenkürzeln wurde namentlich unterschrieben, was es zuvor nur in leitenden Positionen gegeben hatte. Nun waren es im Regelfall Personen, die Bezugspunkte innerhalb des Eisenbahnnetzwerks bildeten.⁸² Und auch die Wissensverwaltung und -weitergabe wurde an diese Personen gebunden. Die Vorgehensweisen, die für viele West-Eisenbahner:innen über Jahrzehnte gleich geblieben waren, konnten sie nun nicht mehr anwenden, und Ost-Eisenbahner:innen oder auch ehemalige DDR-Bürger:innen – wie Udo M. –, die sich gerade erst das taktische Wissen über die internen Vorgänge in der »Behördenbahn« Bundesbahn angeeignet hatten, mussten sich erneut umorientieren.

79 Vgl. z. B. die Schreiben im Ordner Abrechnung, Leistungsvereinbarungen, Archiv DB InfraGO München-Freimann, Regal 32, Fach 12.

80 Zeitzeugeninterview mit Udo M. v. 11.10.2022.

81 Vgl. Geschäftsbericht der Deutschen Bahn AG 1994.

82 Vgl. z. B. die Schreiben vor und nach der Privatisierung im Ordner Maschen II, Archiv DB InfraGO München-Freimann.

Gleichzeitig veränderten sich auch die »Personalbedarfsanteile«, also die Aufgaben insbesondere höhergestellter hierarchischer Ebenen, bei zunächst gleichbleibender Struktur.⁸³ Der Wissenswandel erfolgte vor allem hin zu mehr Wissen aus dem Bereich der Betriebswirtschaftslehre. Die Bundesbahn hatte klare Vorgaben zur Wirtschaftlichkeit gehabt, die in eigenen Dienstvorschriften festgehalten worden waren.⁸⁴ Doch mit der Privatisierung erfolgte eine Verschiebung der Aufgaben hin zu Verwaltungsaufgaben – wie der Erstellung von Leistungsvereinbarungen, Leistungsabrechnungen und Controlling –, die nun einen größeren Teil der Arbeitszeit beanspruchten. Auch Führungsaufgaben wurden stärker betont und erfuhren eine »Managerialisierung«, also eine Verschiebung von Führungsstilen und Wirtschaftsweisen in Richtung (vermeintlich) privatwirtschaftlicher Standards. Führungskräften und Personen höherer hierarchischer Ebenen wurden in Seminaren »moderne Managementmethoden« vermittelt.⁸⁵ Dieses Wissen sollte die DB AG zu einem »effizienten und wettbewerbsfähigen Bahnunternehmen«⁸⁶ wandeln und sie von den »Fesseln des öffentlichen Dienstrechts« befreien.⁸⁷ Das Selbstverständnis der Beamten von der Bundesbahn als Behörde, die nach gemeinwirtschaftlichen Maßstäben handelt, sollte durch eine privatwirtschaftliche und profitorientierte Ausrichtung ersetzt werden, deren Grundlage dieses neue Managementwissen bildete. Für Udo M. bedeutete dies vor allem mehr Verwaltungsaufwand, mehr Dokumentationsarbeit und eine höhere Rechenschaftspflicht in seinem Arbeitsalltag.

Der Zugang zu arbeitsbezogenem Wissen war zudem nunmehr mit höheren Hürden verbunden. Zu Bundesbahnzeiten war die Archivierung von Akten von Archivar:innen übernommen worden – Stellen, die jetzt im Zuge von Einsparungsmaßnahmen abgebaut wurden. Nun wurde die Archivierung von den Mitarbeitenden der einzelnen Fachabteilungen selbst übernommen, die eine Vielzahl unterschiedlicher Ablagetechniken entwickelten. Ein einheitlicher Standard setzte sich dabei nicht durch und

83 Vgl. Schreiben des Vorstands der DB, Betr.: Zuordnung des Rangierdienstes zu den Unternehmensbereichen Güterverkehr und Personenverkehr, 18.08.1993, Archiv DB InfraGO München-Freimann, Ordner Organisation Rangierdienst DR–DB, Regal 11, Fach 11.

84 Vgl. Ril Wirtschaftlichkeitsberechnung, Archiv DB InfraGO München-Freimann, Ordner Sammlung Dez. 58, DS 213, Regal 32, Fach 33.

85 Vgl. Ordner Information ZTI Führungskreistreffen, Archiv DB InfraGO München-Freimann, Regal 23, Fach 13.

86 Vgl. Wissenschaftlicher Dienst des Deutschen Bundestags: Privatisierung der Deutschen Bahn AG, Ausarbeitung v. 31.03.2008, WD 5-3000-022/08, S. 6.

87 Claus-Friedrich Laaser: Die Bahnstrukturreform: Richtige Weichenstellung oder Fahrt aufs Abstellgleis?, in: Kieler Diskussionsbeiträge, Nr. 239/1994, S. 7.

selbst die verwendeten Materialien wurden vielfältiger. Hatten die Ordner der Bundesbahn zuvor eine einheitliche Optik, so wurden jetzt (zumindest nachdem die Altbestände aufgebraucht waren) Ordner unterschiedlicher Hersteller verwendet. Aber auch die Akteninhalte weisen Spuren unterschiedlicher Arbeitsmethoden auf. Statt einheitlicher Ablagemethoden, standardisierter Kommunikationsnotizen und vorgegebener Hefungen finden sich deutliche personenbezogene Unterschiede in den noch vorhandenen Ordnern.⁸⁸ Das Personal entwickelte also eigene Archivierungstechniken, die stark personengebunden waren. Die unterschiedlichen Arbeits- und Archivierungsmethoden führten allerdings auch dazu, dass das vorhandene Wissen nicht mehr automatisch allen Mitarbeitenden zugänglich war, die einmal ein standardisiertes Ablagesystem erlernt hatten. Vielmehr musste man sich die individuellen Archivierungsmethoden der einzelnen Personen selbst erschließen, um das abgelegte Wissen zu entschlüsseln. Die Hürden für den Wissenszugang wurden somit höher.

So ist es wohl auch wenig erstaunlich, dass die Bewahrung von Wissen im Zeitraum nach der Privatisierung eine größere Bedeutung gewann. Unter den Schlagwörtern »Wissensmanagement« und »Wissenserhalt« wurden Projekte und Prozesse aufgesetzt, die garantieren sollten, dass das in den Fachabteilungen vorhandene Wissen nicht verloren ging. Die größte Sorge bestand allerdings nicht in Wissenszugangshürden durch Arbeits- oder Archivierungsprozesse, sondern darin, dass Wissen verloren ging, wenn Mitarbeitende die Abteilungen verließen.⁸⁹ Diese Sorge hatte durch die Privatisierung einen höheren Stellenwert erhalten, denn durch die Umstellung von einer Behörde auf eine Aktiengesellschaft waren Personen nicht mehr ihr gesamtes Berufsleben bei der Eisenbahn. Wie der Lebensweg von Udo M. zeigt, der seine Ausbildung ursprünglich bei einem Braunkohlekombinat absolviert hatte, war es auch zu Bundesbahnzeiten möglich gewesen, seine Ausbildung in anderen Bereichen zu absolvieren und dennoch eine berufliche Laufbahn bei der Eisenbahn einzuschlagen. Udo M. war ursprünglich als Arbeiter eingestellt worden mit der Maßgabe, dass ihm die technische Laufbahn als Beamter eröffnet würde, sobald eine Position frei würde und er die Voraussetzungen erfüllte. Für Aufstiege waren dabei in der Regel der Besuch von Kursen der Bundesbahnfachschulen und das Bestehen von entsprechenden Lauf-

88 Hinzu kommt, dass unklar ist, welche Ordner erhalten geblieben sind und welche nicht.

89 Vgl. z. B. Ordner Organisation DB AG, Qualitätsmanagement FTZ, Qualifizierung Personal, Qualifizierungskarten, Archiv DB InfraGO München-Freimann, Regal 32, Fach 24.

bahnprüfungen notwendig.⁹⁰ Nach der Privatisierung der Deutschen Bahn AG, die die Abschaffung von Laufbahnen und eine Öffnung des Stellenmarktes für nicht-verbeamtetes Personal mit sich brachte, waren die Berufswege auch für zugewiesenes oder beurlaubtes verbeamtetes Personal vielfältiger geworden. Auch wenn weiterhin in einigen Bereichen eine vergleichsweise hohe Beständigkeit des Personals vorherrschte und Personen bis heute häufig längere Berufsbiografien innerhalb der Eisenbahn durchlaufen, wurden nun immer mehr Personen aus eisenbahnfremden Bereichen eingestellt. Gleichzeitig nahmen Personen auch bei der Eisenbahn erlerntes Wissen nach »Extern«⁹¹ mit oder brachten ihre Erfahrungen aus eisenbahnfremden Bereichen ein, wenn sie zur Eisenbahn wechselten. Die Wissenshorizonte der einzelnen Mitarbeitenden waren also teilweise weniger eisenbahnspezifisch, aber auch vielfältiger. Insgesamt kann also von einer Pluralisierung des Wissens im Eisenbahnbetrieb gesprochen werden.

Fazit

Der Mauerfall und die nachfolgende Privatisierung der beiden Eisenbahnen Deutsche Bundesbahn und Deutsche Reichsbahn haben das arbeitsbezogene Wissen der Eisenbahner:innen tiefgreifend verändert. Ausbildungsinhalte wurden entpolitisiert. Es kam zu umfassenden Transfers von Fachwissen, wobei sich eine Asymmetrie darin zeigte, dass Fachwissen von »Ost« nach »West« in der Regel durch Personen transferiert wurde. Unterdessen erfolgte der Transfer umgekehrt eher langsam durch die Implementierung von Bundesbahn-technik. Die Grenzöffnung führte aber auch zu einer Veränderung von Erfahrungs- und taktischem Wissen. Die Veränderungen in der Infrastruktur und die Umstrukturierung der Organisation erforderten von den Eisenbahner:innen eine ständige Anpassung ihres geografischen und prozessualen Wissens. Gleichzeitig führte die Privatisierung zu einer Verschiebung hin zu betriebswirtschaftlichen Denkweisen und Managementmethoden. »Wiedervereinigung« und Privatisierung brachten also umfangreiche Veränderungen des Wissens

90 Vgl. z. B. GdED (Hg.): Richtlinien für die Beförderung der Beamten des mittleren und des einfachen Dienstes sowie für die Anstellung von Bediensteten als Bundesbahnassistenten und technische Bundesbahnassistenten, Frankfurt a. M. [1960]; siehe auch: Deutsche Bundesbahn: Einführung (Anm. 16).

91 Vgl. Qualifizierungskonzept, Archiv DB InfraGO München-Freimann, Ordner Organisation DB AG, Qualitätsmanagement FTZ, Qualifizierung Personal, Qualifizierungskarten, Regal 32, Fach 24.

der Eisenbahner:innen mit sich, die den Bediensteten teils neue Handlungsmöglichkeiten eröffneten, aber auch alte transformierten und einschränkten. Für die Bediensteten bedeutete dies eine ständige Anpassung an die neuen Entwicklungen und es vermittelte ihnen ein Gefühl von Beschleunigung, oft einhergehend mit Verunsicherungen und Existenzängsten, insbesondere bei ostdeutschen Eisenbahner:innen.

Die IG Metall und der soziotechnische Wandel der Arbeit in den 1970er- und 1980er-Jahren

MORITZ MÜLLER

Einführung: Der Wandel der Arbeit als Vorgeschichte der Gegenwart und ihrer Problemlagen

Wird nach den sozialen Folgen des Wandels der Arbeitswelt in der Bundesrepublik Deutschland nach 1945 gefragt, ist an den Gewerkschaften kein Vorbeikommen. Schließlich gestalteten und gestalten diese den genannten Prozess auf betrieblicher, tariflicher und politischer Ebene (über ihren Einfluss auf Parteien, Institutionen und die Berufsbildung) und damit auch die Entwicklung der Gesellschaft als solche maßgeblich mit.¹ Die Frage nach den *Folgen* des Wandels der Arbeit kann jedoch nicht beantwortet werden, ohne zugleich dessen *Bedingungen* in den Blick zu nehmen. Dabei kommen nicht zuletzt technische Entwicklungen ins Spiel, die jedoch nicht einseitig determinierend auf die Arbeitswelt einwirken; vielmehr ist deren Entwicklung, Einführung und Anwendung selbst wiederum sozial gestaltet und eingebettet.² Insofern scheint es geboten, von technisch-sozialem oder soziotechnischem Wandel der Arbeitswelt statt bloß von technischem Wandel zu sprechen. Ein solcher vollzieht sich seit einigen Jahren erneut und wird unter Chiffren wie »Digitalisierung«, »Industrie 4.0« und »Künstliche Intelligenz« verhandelt. Als größter Industriegewerkschaft Deutschlands kommt der IG Metall (IGM) dabei eine besondere Rolle zu, da sich ihre Mitgliedschaft zu einem Großteil aus Branchen und Betrieben rekrutiert, die von der Digitalisierung von Produkten und Produktionsprozessen unmittelbar betroffen sind.

In ihrem »Zukunftsreferat« sprach die neu gewählte IGM-Vorsitzende Christiane Benner im Oktober 2023 unter anderem über »Zukunft für gute Digitalisierung«: Während diese in Werkhallen, Büros und im Home-

1 Vgl. Sebastian Voigt: Kapital und Arbeit in Bewegung. Zu einigen Neuerscheinungen über die Geschichte des Kapitalismus, der Arbeit(-swelt), der Arbeiterbewegung und der Gewerkschaften, in: Neue Politische Literatur 65, 2020, H. 1, S. 45-75, hier S. 67.

2 Martina Heßler und Nora Thorade: Die Vierteilung der Vergangenheit. Eine Kritik des Begriffs Industrie 4.0, in: Technikgeschichte 86, 2019, H. 2, S. 153-170, hier S. 157.

Office bereits seit Langem zum Alltag gehöre und zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen genutzt werden könne, komme nun »die Künstliche Intelligenz mit Siebenmeilenstiefeln«. Angesichts der von dieser Technologie erwarteten Veränderungen in der Arbeitswelt betonte Benner: »Wir wollen nicht die Befehlsempfänger von gnadenlos auf Effizienz getrimmten Computerprogrammen werden! Und wir wollen nicht lückenlos überwacht werden!«³

Allerdings steht die IGM keineswegs das erste Mal in ihrer Geschichte vor der Herausforderung, den soziotechnischen Wandel der Arbeit im Interesse der Beschäftigten zu gestalten. Bereits in den 1970er- und 1980er-Jahren, als die Mikroelektronik Einzug in die Fabriken hielt, wurden mögliche Veränderungen der Arbeitswelt – auch innerhalb der IGM⁴ – unter Rückgriff auf »Mensch-Maschinen-Verhältnisse« diskutiert.⁵ Die Parallelen zwischen den aktuellen und der historischen Automatisierungsdebatte sind dabei so frappierend,⁶ dass es sinnvoll erscheint, die damaligen Auseinandersetzungen um den soziotechnischen Wandel der Arbeit als »Vorgeschichte der Gegenwart« und ihrer Probleme zu betrachten.⁷ Dem steht gegenüber, dass gewerkschaftliche Versuche der Gestaltung von Arbeit und Technik während der 1970er- und 1980er-Jahre weder in der historio-

3 Christiane Benner: Zukunftsreferat. Gewerkschaftstag 2023. #Zeit für Zukunft, S. 15 f., online unter: https://www.igmetall.de/download/20231025_2023_10_24_Zukunftsreferat_GWT_2023_Christiane_Benner_bf8e5729ed7ea4a5c3fc8451abab7b2c49a84a4a.pdf (letzter Zugriff: 19.02.2025).

4 Vgl. Moritz Müller: »Job Killer« oder »Kollege Roboter«? Soziotechnische Risiko- und Gestaltungszukünfte des Mensch-Maschinen-Verhältnisses im Industrieroboter-Diskurs der IG Metall, in: Technikgeschichte 88, 2021, H. 1, S. 11-42; ders.: Von Job-Killern, Roboterkollegen und feuchten Augen. Die Mikroelektronik und die IG Metall als emotional community, in: Technikemotionen, hg. von Martina Heßler, Paderborn 2020, S. 108-127.

5 Vgl. Martina Heßler: Die Ersetzung des Menschen? Die Debatte um das Mensch-Maschinen-Verhältnis im Automatisierungsdiskurs, in: Technikgeschichte 82, 2015, H. 2, S. 109-136; dies.: Die Halle 54 bei Volkswagen und die Grenzen der Automatisierung. Überlegungen zum Mensch-Maschine-Verhältnis in der industriellen Produktion der 1980er-Jahre, in: Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History 11, 2014, H. 1, S. 56-76.

6 Dies.: Zur Persistenz der Argumente im Automatisierungsdiskurs, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 66, 2016, H. 18-19, S. 17-24.

7 Anselm Doering-Manteuffel u. a. (Hg.): Vorgeschichte der Gegenwart. Dimensionen des Strukturbruchs nach dem Boom, Göttingen 2016; Konrad H. Jarausch: Verkannter Strukturwandel. Die siebziger Jahre als Vorgeschichte der Probleme der Gegenwart, in: Das Ende der Zuversicht? Die siebziger Jahre als Geschichte, hg. von dems., Göttingen 2008, S. 9-26.

grafischen Forschung noch in der Erinnerungskultur der Gewerkschaften selbst eine große Rolle spielen.⁸

Hier setzt der vorliegende Aufsatz an und fragt danach, welche Gestaltungsversuche des soziotechnischen Wandels der Arbeit die IGM in den 1970er- sowie 1980er-Jahren unternahm, mit welchen Herausforderungen sie sich dabei konfrontiert sah und mit welchen innergewerkschaftlichen Konflikten diese Gestaltungsversuche verbunden waren. Untersucht werden mit dem »Humanisierung der Arbeit«-Beratungs- und dem »Humanisierung der Arbeit«-Gestaltungsprojekt zwei Projekte, die von der Automationsabteilung beim IGM-Vorstand durchgeführt wurden. Als Quellen fungieren dabei Veröffentlichungen der Gewerkschaftspresse, zeitgenössische sozialwissenschaftliche Publikationen sowie die Archivbestände der IGM.

Überforderung durch Einbindung.

Erfahrungen mit dem HdA-Programm der Bundesregierung

Erste Erfahrungen mit der Gestaltung von Arbeit und Technik machte die IGM, als es ihr im Oktober 1973 im Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden als erster deutscher Gewerkschaft gelang, mit dem Lohnrahmentarifvertrag II einen Tarifvertrag abzuschließen, der die Verfügungsgewalt der Unternehmer über die Arbeitsorganisation einschränkte und Rationalisierungsfolgen nicht mehr bloß monetär abgalt, sondern Leistungsanforderungen sowie die Arbeitsgestaltung und -bedingungen tariflichen Bestimmungen unterwarf. So wurde Schichtarbeitern mit besonders belastenden Tätigkeiten etwa eine stündliche Erholungspause zugestanden. Damit konnte die IGM eine Pionierrolle auf dem Feld der »Humanisierung der Arbeit« für sich in Anspruch nehmen.⁹ Allerdings erwuchs ihr mit dem 1974 von der Bundesregierung gestarteten Forschungs- und Aktionsprogramm »Humanisierung des Arbeitslebens« (HdA), das bis 1989 lief, insofern sogleich Konkurrenz, als sich nun auch der Staat als Humanisierungsakteur in Stellung brachte.¹⁰ Zwar waren die

8 Michael Schneider: Erinnerungskulturen der Gewerkschaften nach 1945. Bestandsaufnahme und Perspektiven, Düsseldorf 2018, S. 37 f.

9 Dieter Sauer: Von der »Humanisierung der Arbeit« zur »Guten Arbeit«, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 61, 2011, H. 15, S. 18-24, hier S. 20; vgl. Helmut Schauer u. a.: Tarifvertrag zur Verbesserung industrieller Arbeitsbedingungen. Arbeitspolitik am Beispiel des Lohnrahmentarifvertrages II, Frankfurt a. M. 1984.

10 Zur Geschichte des HdA-Programms vgl. Stefan Müller: Das Forschungs- und Aktionsprogramm »Humanisierung des Arbeitslebens« (1974-1989), in: »Humani-

Gewerkschaften und allen voran die IGM überdurchschnittlich stark an der Konzipierung und Durchführung des Programms beteiligt, was jedoch nicht verhinderte, dass ihm die Gewerkschaft mit Skepsis und Kritik begegnete.¹¹

Während das HdA-Programm vorrangig darauf abzielte, in den Betrieben Modernisierungsprojekte zu fördern und arbeitswissenschaftlich gesicherte Erkenntnisse über Schutzdaten und Richtwerte für den Betrieb von technischen Anlagen sowie die Arbeitsorganisation zu ermitteln, um diese längerfristig auch in anderen Betrieben umzusetzen,¹² hielt die IGM dieses Konzept für unzulänglich. Sie beharrte darauf, dass das wirksamste Mittel zur »Humanisierung der Arbeit« nach wie vor der Tarifvertrag darstelle, womit den Gewerkschaften die eigentliche Rolle als Humanisierungskraft zukomme. Schließlich, so wurde behauptet, seien diese niemals eine »reine Lohnmaschine« gewesen, sondern hätten sich fortwährend für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitenden eingesetzt.¹³ Da das HdA-Programm nicht nur darauf ausgerichtet war, Arbeitsbedingungen zu verbessern, sondern auch die Produktionsstrukturen der Betriebe zu modernisieren, insistierten die Gewerkschafter, dass im Spannungsfeld zwischen ökonomischen und sozialen Belangen letzteren im Zweifelsfall der Vorzug gegeben werden müsse. Das betriebliche Geschehen sahen sie nämlich nach wie vor durch den Interessenkonflikt zwischen Kapital und Arbeit geprägt.¹⁴

Dem Staat unterstellten die IGM-Funktionäre, mit dem HdA-Programm vor allem die Sicherung der staatlichen Legitimität gegenüber Unternehmern und Beschäftigten zu verfolgen, weshalb sich die staatliche Technologiepolitik auch darin erschöpfe, Sozial- und Schutzgesetze zu verabschieden und die Gewerkschaften in einem eingeschränkten Rahmen in das Programm einzubinden. Eine tatsächliche Beschränkung der Verfügungsgewalt des Kapitals über die Produktionsmittel und -bedingungen war hingegen, so stellten die Gewerkschafter richtigerweise

sierung der Arbeit«. Aufbrüche und Konflikte in der rationalisierten Arbeitswelt des 20. Jahrhunderts, hg. von Nina Kleinöder u. a., Bielefeld 2019, S. 59–88.

11 Vgl. ausführlich Moritz Müller: Die IG Metall im Diskurs um die Humanisierung des Arbeitslebens, in: ebd., S. 255–275.

12 Stefan Müller: Humanisierung der Arbeitswelt 1.0. Historisch-kritische Befragung eines Reformprogramms der Neunzehnhundertsiebzigerjahre, in: Solidarität im Wandel der Zeiten. 150 Jahre Gewerkschaften, hg. von Willy Buschak, Essen 2016, S. 253–275, hier S. 262 f.

13 Eugen Loderer: Eröffnungsansprache, in: Ringvorlesung 1976/77. Humanisierung der Arbeitswelt. Anspruch und Praxis, hg. vom IG Metall-Vorstand, Frankfurt a. M. 1977, S. 9–12, hier S. 9 f.

14 Müller: IG Metall (Anm. 11), S. 258 f.

fest, nicht das Ziel der staatlichen Bestrebungen. Besonders kritische Stimmen wie der Leiter der Wirtschaftsabteilung beim IGM-Vorstand, Rudolf Kuda, kamen sogar zu dem Schluss, dass der Staat das HdA-Programm als soziale Befriedungsstrategie konzipiert habe, welche eine Illusion des Gleichklangs der Interessen von Kapital und Arbeit bzw. von wirtschaftlichen und sozialen Interessen erzeugen solle. Als Beleg dafür, dass es sich hierbei um ein Trugbild handle, galt den Kritikern der Umstand, dass der Staat im Rahmen des HdA-Programms einen Teil der Investitionskosten der Unternehmen übernahm, ohne dies zugleich zum Anlass für eine effektive Demokratisierung der Entscheidungsstrukturen zu nehmen.¹⁵ So warnte der damalige Zweite Vorsitzende der IGM, Hans Mayr: Sollte es den Gewerkschaften nicht gelingen, Einfluss »auf Arbeitsabläufe wie auf Investitions- und Produktionsentscheidungen« zu nehmen, liefen sie Gefahr, dass ihre »Humanisierungsstrategie mit technokratischen Mitteln und Methoden durchkreuzt wird«.¹⁶

Da neben dem HdA-Programm weitere Förderprogramme durchgeführt wurden, in denen soziale Aspekte eine noch geringere Rolle spielten und in welche die Gewerkschaften nicht eingebunden waren, schlossen viele Gewerkschafter, dass das HdA-Programm vor allem dazu diene, das von der Ministerialbürokratie ausgearbeitete und vorangetriebene Konzept der »Modernisierung der Volkswirtschaft«¹⁷ sozialpolitisch abzufedern und zu flankieren. Damit wurde das HdA-Programm in den Augen mancher Funktionäre zum reinen Reparaturprojekt, das Reibungsverluste zwischen dem Staat, den Unternehmen sowie den Gewerkschaften und Beschäftigten minimieren solle.¹⁸ Den Unternehmern warf die IGM indes vor, sich die eigene Rationalisierungspolitik durch HdA-Mittel subventionieren zu lassen und diese unter dem Deckmantel der Humanisierung zu verschleiern.¹⁹

Um diese Thesen zu stützen, wurde in gewerkschaftlichen Publikationen ausführlich über Projekte in Betrieben berichtet, in denen sich der

15 Rudolf Kuda: Voraussetzungen und Folgen menschengerechter Arbeitsbedingungen, in: Ringvorlesung 1976/77. Humanisierung der Arbeitswelt. Anspruch und Praxis, hg. vom IG Metall-Vorstand, Frankfurt a. M., S. 49-63, hier S. 57-59.

16 Hans Mayr: Erste Schritte sind getan, in: Der Gewerkschafter 22, 1974, H. 11, S. 2 f., hier S. 3.

17 Vgl. Volker Hauff und Fritz W. Scharpf: Modernisierung der Volkswirtschaft. Technologiepolitik als Strukturpolitik, Frankfurt a. M./Köln 1975.

18 Müller: IG Metall (Anm. 11), S. 265.

19 Schreiben Udo Blum an Kollegen Günter Friedrichs, 18.02.1976, Archiv der sozialen Demokratie (AdsD) Bonn, 5/IGMA240043.

oben geschilderte Eindruck aus Sicht der Gewerkschafter bestätigte.²⁰ So sollte den Lesern der Gewerkschaftszeitungen und -zeitschriften suggeriert werden, dass in Sachen »Humanisierung der Arbeit« weder auf die Unternehmer noch den Staat Verlass sei – und die Gewerkschaft die einzige Kraft darstelle, die Humanisierung nicht bloß als *Mittel* für einen anderen Zweck, sondern als *Selbstzweck* betreibe.²¹

Ihren Selbstanspruch als autonome Humanisierungskraft konnte die IGM im Laufe der 1970er-Jahre jedoch immer weniger einlösen. So gelang es ihr beispielsweise nicht, weitere Tarifverträge nach dem Vorbild des Lohnrahmentarifvertrags II abzuschließen. Dies lag auch daran, dass es im Zuge der Durchsetzung der Mikroelektronik, die aufgrund ihrer flexiblen Anwendungsmöglichkeiten in den Betrieben höchst unterschiedlich eingesetzt wurde, kaum mehr möglich war, überbetriebliche Regelungen per Tarifvertrag durchzusetzen. Außerdem verengten sich im Zuge der steigenden Arbeitslosigkeit ab Mitte der 1970er-Jahre und der Verschärfung der Wettbewerbsbedingungen die Spielräume gewerkschaftlicher Tarifpolitik.²² Deshalb war eine der Erkenntnisse, zu denen die IGM im Rahmen des HdA-Programms gelangte, dass sie künftig nicht umhin komme, stärkeren Einfluss auf die Betriebsräte als diejenigen Akteure der industriellen Beziehungen zu nehmen, die auf betrieblicher Ebene zumindest in einigen Fragen über Mitsprache- und Mitbestimmungsrechte verfügten.

Allerdings erwies sich deren Betreuung durch Sekretäre der Vorstandsabteilungen der IGM – allen voran der Automationsabteilung – als Sisyphusarbeit. Die permanente Betreuung führte in Verbindung mit der im Rahmen des HdA-Programms geleisteten Gutachtertätigkeit bald dazu, dass sich die Gewerkschaftssekretäre ebenso überlastet und überfordert fühlten wie ihre Adressaten in den Betrieben. Die ohnehin schon zeitlich stark eingebundenen Interessenvertreter standen nämlich vor dem Problem, dass sie – anders als ihre Gegenspieler auf der Unternehmensseite – weder über große Erfahrung in der Gestaltung von Arbeit und Technik noch über eigens dafür freigestelltes Personal verfügten.²³

20 Vgl. etwa Margot Brunner: Eine menschengerechtere Arbeitswelt können nur Arbeitende selbst erkämpfen, in: Metall 26, 1974, H. 11, S. 6.

21 Müller: IG Metall (Anm. 11), S. 261.

22 Ebd., S. 271.

23 Schreiben von Karl-Heinz Janzen an Georg Benz, Hans Janßen und Hans Preiss über Probleme der Betreuung des HdA-Programms, 16.02.1978, AdsD Bonn, 5/IGMA240147.

Arbeits- und Technikgestaltung als Klassenkampf – das HdA-Beratungsprojekt (1979-1984)

Dies nahmen Funktionäre und Sekretäre der IGM-Vorstandsverwaltung zum Anlass, im Rahmen des staatlichen HdA-Programms eigene Projekte zu beantragen, um sich so zusätzliche Beratungskapazitäten und Expertise auf dem Feld der Arbeits- und Technikgestaltung zu verschaffen. Eines dieser Projekte war das von der Automationsabteilung geleitete »HdA-Beratungsprojekt«, das von 1979 bis 1984 gefördert wurde. Es verfolgte das Ziel, eine flächendeckende Beratung für Betriebsräte inner- und außerhalb von HdA-geförderten Betrieben zu gewährleisten. Dazu sollten Erkenntnisse aus HdA-Projekten systematisch gewonnen, ausgewertet und den Betriebsräten vermittelt werden. Gemeinsam mit diesen sollten dann eigene betriebliche HdA-Projekte beantragt werden, um stärker Einfluss auf die Gestaltung von Arbeit und Technik zu nehmen und diese Domäne nicht länger der Kapitalseite zu überlassen. Dabei wurden die Betriebsräte als die eigentlichen Experten in Sachen Arbeitsgestaltung betrachtet, zugleich wurde jedoch erkannt, dass diese zunächst für diese Aufgabe qualifiziert werden mussten.²⁴ Das hier erstmals in der IGM formulierte Konzept der »Hilfe zur Selbsthilfe« fußte wesentlich auf der Erkenntnis, dass es aufgrund der vielfältigen Anwendungsmöglichkeiten der Mikroelektronik kaum mehr ausreichte, die Interessenvertreter vor Ort mit Patentrezepten aus der Frankfurter Vorstandsverwaltung zu versorgen und auf die etablierten Mechanismen der Stellvertreterpolitik zu vertrauen.²⁵ Damit war die Arbeit der Beratungsgruppe von Beginn an darauf ausgelegt, sich mittel- und langfristig selbst überflüssig zu machen.

Um die Betriebsräte für die möglichen Folgen des technisch-organisatorischen Wandels der Arbeit zu sensibilisieren und zu dessen Gestaltung zu befähigen, bemühten sich die Berater zunächst, die Betriebsräte über ihre Rechte bei betrieblichen Veränderungsprozessen zu informieren und ihnen – unter Rückgriff auf wissenschaftliche Deutungen – zu vermitteln, aus welchen Gründen und mit welchem Ziel Unternehmer zu Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen griffen. Auf Basis dieser Einschätzungen wurden dann eigene Positionen verfasst und beispielsweise in der Gewerkschaftspresse veröffentlicht, die in den folgenden Jahren als Gestaltungsziele fungierten. Dabei war der Gestaltungsgedanke grund-

24 HdA-Beratungsprojekt (IGM): Aufgaben der Humanisierungsberatung, in: Der Gewerkschafter 28, 1980, H. 4, S. 10 f., hier S. 10.

25 Hubert Borns: Drei Jahre HdA-Beratung der IG Metall – Eine Zwischenbilanz, Frankfurt a. M. 1983, S. 10.

sätzlich von der Auffassung getragen, dass weder eine bestimmte Technologie noch die mit ihr verbundene Arbeitsorganisation in einem strengen Abhängigkeitsverhältnis zueinander stünden. Stattdessen wurde die Gestaltung von Arbeit und Technik im Anschluss an zeitgenössische Theorien als Feld des Klassenkampfes und Ausdruck des Kräfteverhältnisses zwischen Kapital und Arbeit interpretiert.²⁶ Diese »Verwissenschaftlichung des Sozialen«²⁷ fand auch in der Personalauswahl für das Beratungsprojekt ihren Ausdruck, da die eingestellten Berater allesamt über einen – oft auf dem zweiten Bildungsweg erlangten – Studienabschluss (etwa in Soziologie, Jura, den Wirtschafts- oder Ingenieurwissenschaften) verfügten.²⁸ Zugleich ging mit der Einstellung der HdA-Berater eine »Verwissenschaftlichung der Politik« einher,²⁹ da die Berater im Laufe des Projekts immer wieder in intensive Diskussionen vor allem mit Forscherinnen und Forschern aus den Reihen der Arbeits-, Industrie- sowie der Organisationssoziologie traten.

Diese Berater versuchten, Gegenvorschläge zu Rationalisierungskonzepten zu entwickeln, um so Hierarchien in der Arbeit abzubauen, die Polarisierung von Qualifikationen zu verhindern und die Trennung zwischen ausführenden und planenden Tätigkeiten aufzuheben. Getragen wurden diese Konzepte von einem Menschen- und Maschinenbild der Berater, wonach letztere ersteren zu dienen haben, statt zur Kontrolle der Beschäftigten missbraucht zu werden. Rigide Arbeitsteilung und Kontrolle durch Technik wurden dabei als menschenungemäß dargestellt, während eine abwechslungsreiche und nicht-taktgebundene Arbeit als human galt.³⁰

26 Vgl. Harry Braverman: *Die Arbeit im modernen Produktionsprozess*, Frankfurt a. M./New York 1977; David F. Noble: *Maschinen gegen Menschen. Die Entwicklung numerisch gesteuerter Werkzeugmaschinen*, Stuttgart 1979.

27 Lutz Raphael: *Die Verwissenschaftlichung des Sozialen als methodische und konzeptionelle Herausforderung für eine Sozialgeschichte des 20. Jahrhunderts*, in: *Geschichte und Gesellschaft* 22, 1996, H. 2, S. 165–193.

28 Übersicht über Bewerbungen für das HdA-Beratungsprojekt der IGM, AdsD Bonn, 5/IGMA240151.

29 Margit Szöllösi-Janze: *Politisierung der Wissenschaften – Verwissenschaftlichung der Politik. Wissenschaftliche Politikberatung zwischen Kaiserreich und Nationalsozialismus*, in: *Experten und Politik. Wissenschaftliche Politikberatung in geschichtlicher Perspektive*, hg. von Stefan Fisch und Wilfried Rudloff, Berlin 2004, S. 79–100, hier S. 79.

30 Hubert Borns: *Neue Produktions- und Fertigungssysteme und deren Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen und Qualifikation*, in: Ringvorlesung 1981/82. *Technischer Wandel – eine gesellschaftspolitische Herausforderung*, hg. vom IG Metall-Vorstand, Frankfurt a. M. 1982, S. 44–50, hier S. 44 f.

Mit seinem Ziel, die Betriebsräte zur Beantragung eigener HdA-Projekte zu bewegen, hatte das Beratungsprojekt allerdings keinen Erfolg. Dies lag nicht zuletzt daran, dass viele Unternehmer und Managementvertreter das Feld der Arbeits- und Technikgestaltung als ihre Domäne ansahen und Initiativen der IGM und der Betriebsräte rigoros abblockten. Und auch in Betrieben, in denen dieses Ziel nicht verfolgt wurde, sondern die Betriebsräte bei laufenden Projekten beraten werden sollten, versuchten Kapitalvertreter zuweilen, der Beratung einen Riegel vorzuschieben.³¹ Oft war es aber nicht der Widerstand der Unternehmer und ihrer Vertreter, den die Berater als die größte Hürde für die »Humanisierung der Arbeit« ansahen, sondern der »Betriebsegoismus«³² und »arbeitspolitische Konservatismus«³³ der Betriebsräte, die sich von einer raschen Automatisierung einen Wettbewerbsvorteil für ihren Betrieb versprachen oder für eine Politik der Arbeitsgestaltung nicht affin waren, da sie diese nicht für aussichtsreich hielten. Dennoch gelang es den Beratern in einigen Betrieben, arbeitsteilig konzipierten Rationalisierungskonzepten der Unternehmen – etwa in Bezug auf die Einführung von CNC-gesteuerten Maschinen – Alternativen gegenüberzustellen und diese teilweise auch durchzusetzen. Sie zeichneten sich dadurch aus, dass die Arbeitsteilung zumindest minimiert und den Beschäftigten Qualifikationsmaßnahmen zugesichert wurden. Die effektive Beratung war dann der vorrangige Grund dafür, warum sich viele Betriebsräte und Vertrauensleute, die in Kontakt mit dem Beratungsprojekt standen, auf Gewerkschaftstagen für die Fortführung des Projekts einsetzten, als die IGM dessen Weiterfinanzierung aufgrund des Antritts der Regierung Kohl für fraglich hielt.³⁴

31 Vgl. Schreiben Richard Helkens an die Werksleitung von Daimler-Benz Bremen über die verhinderte Beratung des Betriebsrats durch Manfred Muster, 24.08.1983, AdsD Bonn, 5/IGMA240168.

32 Ergebnisprotokoll von Udo Blum über einen Erfahrungsaustausch über Probleme des Rationalisierungsschutzes am 24.03.1977 in Wiesbaden, 18.04.1977, AdsD Bonn, 5/IGMA240042.

33 Michael Schumann u. a.: Der wohlbegründete arbeitspolitische Konservatismus der Arbeiter. Neue empirische Ergebnisse zur Humanisierung der Arbeit aus der Perspektive der Beschäftigten, in: Materialien zur Politischen Bildung 10, 1982, H. 3, S. 43-49.

34 Vgl. die Wortbeiträge in: IG Metall-Vorstand: Protokoll 14. ordentlicher Gewerkschaftstag der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, Bayernhalle München, 9. bis 15. Oktober 1983, Frankfurt a. M. 1984.

Abschied von alten Gewissheiten – das HdA-Gestaltungsprojekt (1985-1991)

Ein weiteres bei der Automationsabteilung der IGM angesiedeltes Projekt war das HdA-Gestaltungsprojekt, das auf das Beratungsprojekt folgte und von 1985 bis 1991 durchgeführt wurde. Hier stand nicht mehr die Betreuung möglichst vieler Fälle im Vordergrund, sondern die Erarbeitung und der Transfer von »Gestaltungskonzeptionen« zur Beeinflussung des Wandels von Arbeit und Technik im Interesse der Beschäftigten. Diese bezogen sich beispielsweise auf die Arbeitsorganisation an CNC-Maschinen in Form von Gruppenarbeit und Fertigungsinseln. Auch standen nun nicht mehr allein Betriebsräte im Fokus, sondern auch Beschäftigtengruppen, denen man aufgrund ihrer Stellung und Funktion im Betrieb eine große Gestaltungskompetenz attestierte. Dazu gehörten etwa Konstrukteure und Ingenieure, von denen sich die IGM Hilfe bei der Erarbeitung der Konzeptionen sowie ihrer Umsetzung in den Betrieben erhoffte. Damit sollte das Gestaltungsprojekt außerdem dazu beitragen, die mit dem gewerkschaftlichen »Aktionsprogramm Arbeit und Technik« anvisierte flächendeckende Gestaltungsbewegung in den Betrieben voranzutreiben. Letztlich sollte das Projekt – neben der zentralen Beratung durch Personal aus der Vorstandsverwaltung – auch dezentral und vor Ort Beratungskapazitäten durch ein System haupt- und ehrenamtlicher Multiplikatoren aufbauen, die den Betriebsräten und Beschäftigten bei der Gestaltung behilflich sein sollten. Dies wurde als notwendig erachtet, um das nach wie vor verfolgte Konzept der »Hilfe zur Selbsthilfe« umzusetzen.³⁵

Allerdings gelang es im Projektzeitraum nicht, diesen hohen Anspruch zu erfüllen. Stattdessen stellte sich heraus, dass sowohl die Betriebsräte als auch die ehren- und hauptamtlichen Funktionäre weniger gestaltungsaffin waren als erwartet. Dazu trug wesentlich bei, dass diese ohnehin zeitlich stark belastet waren und kaum über Kapazitäten für weitere Aufgaben verfügten. Außerdem spielten hier politische Argumente eine Rolle. So wurde etwa kritisiert, dass Gestaltungspolitik dazu führe, dass die IGM für etwaige Rückschläge verantwortlich gemacht werden könne und die Folgen unternehmerischer Rationalisierungspolitik mittrage, ohne sie effektiv beeinflussen zu können. Zudem befürchteten manche Funktionäre eine zu große Stärkung der Betriebsräte auf Kosten der Gewerkschaft

35 Moritz Müller: »Hilfe zur Selbsthilfe«? Die Entstehung und das (vorläufige) Scheitern eines Gestaltungsansatzes der IG Metall in den 1970er und 1980er Jahren, in: Transformation als soziale Praxis. Mitteleuropa seit den 1970er Jahren, hg. von Dierk Hoffmann und Ulf Brunnbauer, Berlin 2020, S. 65-79, hier S. 71f.

sowie eine als falsch erachtete sozialpartnerschaftliche Politik des Co-Managements durch die Betriebsräte. Aus diesen Gründen misslang der Aufbau der dezentralen Beratungsstruktur.³⁶ Und auch bei der Umsetzung der Gestaltungskonzepte stand die IGM vor dem Problem, dass es kaum möglich war, den sehr unterschiedlichen betrieblichen Herausforderungen und Verhältnissen mit einem einheitlichen Rezeptbuch der Gestaltung Rechnung zu tragen. Die Aktionsmappen, die im Rahmen des Projekts angefertigt und den Adressaten zur Verfügung gestellt wurden, erwiesen sich jedenfalls als wenig hilfreich, da sie oft zu komplex und zu umfangreich waren – was die Lesebereitschaft der Betriebsräte angesichts ihres schmalen Zeitbudgets abermals schmälerte. So gelang es auch mit den eigens erstellten Handlungshilfen nicht, das für die anvisierte Gestaltungs- politik abträgliche Zusammenspiel aus struktureller Überforderung und unzureichenden Handlungsressourcen aufzulösen.³⁷

Als 1986 eine Gruppe von Soziologen aus dem Münchner Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) die »systemische« Rationalisierung³⁸ als neuartigen Rationalisierungstyp entdeckte, vor dessen Hintergrund sich Umstrukturierungsmaßnahmen zunehmend auf den ganzen Betrieb sowie das Verhältnis zwischen einzelnen Betrieben bezogen und deren Folgen immer weniger absehbar waren, sahen die Gestaltungs-berater zugleich das theoretische Fundament eingestürzt, auf dem die gewerkschaftliche Gestaltungspolitik bislang gefußt hatte: die Überzeugung, Arbeit und Technik dann gestalten zu können, wenn die Ziele und Folgen unternehmerischer Maßnahmen analysiert, ihnen Gegenentwürfe gegenübergestellt und diese dann durchgesetzt würden. Diese Planmäßigkeit des Vorgehens konnte nun allerdings nicht mehr ohne Weiteres vorausgesetzt werden. Stattdessen konzipierten auch die Berater Rationalisierung als einen in Zielsetzung und Verlauf offenen und teilweise chaotischen Prozess. Überhaupt gelangten die Berater immer mehr zu der Einschätzung, dass in Betrieben zuweilen nicht nach zweckrationalen oder betriebswirtschaftlichen Kalkülen gehandelt werde, sondern diese den Austragungsort diverser mikropolitischen Konflikte zwischen den Akteuren bildeten. In der soziologisch informierten Deutung dieses Geschehens durch die Berater relativierte dieser epistemische Bruch den Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit als dominierendes

36 Systematisierungsthesen von Udo Klitzke für eine Klausurtagung der Automationsabteilung vom 31. August bis 2. September 1987, 27.08.1987, AdsD Bonn, 5/IGMZ220064.

37 Müller: Hilfe (Anm. 35), S. 71 f.

38 Vgl. Norbert Altmann u. a.: Ein »Neuer Rationalisierungstyp« – neue Anforderungen an die Industriesoziologie, in: Soziale Welt 37, 1986, H. 2-3, S. 191-207.

Strukturprinzip von Rationalisierungsprozessen, weil dieser von anders motivierten mikropolitischen Auseinandersetzungen mitunter überlagert wurde. Infolgedessen verstanden die Berater die betriebliche Arbeits- und Technikgestaltung nicht mehr vorrangig als Feld des Klassenkampfes, sondern interpretierten diese – unter Rückgriff auf arbeits- und organisationssoziologische Theorien – als Besetzung von »Ungewissheitszonen«³⁹ zur Durchsetzung neuer »innerbetrieblicher Handlungskonstellationen«.⁴⁰ Nach wie vor verstand die IGM ihre Tätigkeit jedoch als Gewerkschaftsarbeit im Rahmen eines gegenmachtorientierten Konzepts. Im Zuge dieser analytischen Neufassung nahmen ihre Berater von dem Vorhaben, mit den Gestaltungskonzeptionen eine Art Rezeptbuch für die Gestaltung von Arbeit und Technik zu entwickeln, zunehmend Abstand. Zwar glaubten die Berater nach wie vor, den Wandel von Arbeit und Technik insofern steuern zu können, als sie damit eine generelle Einflussnahme meinten. Von steuerungsoptimistischen Ansätzen, die auf die Feinregulierung dieses Wandels abzielten, rückten die Berater indes immer mehr ab und betonten demgegenüber die auch in Planungs- und Steuerungsabsichten zu beachtende Kontingenz des Geschehens.⁴¹

In einem exemplarischen Beratungsfall im Braunschweiger VW-Werk, wo das Unternehmen den Neubau einer Halle für den Werkzeug- und Maschinenbau plante und die IGM sowie der örtliche Betriebsrat gestaltend eingriffen, schlugen sich all diese Erfahrungen in einem Vorgang nieder. Dort gelang es den Interessenvertretern in einem Fall systemischer Rationalisierung, die entstehenden Unsicherheitszonen so zu besetzen und neue Handlungskonstellationen mit Teilen der Kapitalseite zu schmieden, dass die Gefahr einer drohenden Dequalifizierung und Überwachung der Facharbeiterinnen und Facharbeiter im Werk gebannt werden konnte. Dies war möglich, da Betriebsrat und Gestaltungsprojekt die betroffenen Beschäftigten umfassend informierten und in die Erarbeitung einer Alternative zum Unternehmenskonzept, die auf Gruppenarbeit und bediener-

39 Michel Crozier und Erhard Friedberg: Macht und Organisation. Die Zwänge kollektiven Handelns, Königstein i. Ts. 1979, S. 13, 43.

40 Vgl. Friedrich Weltz und Veronika Lullies: Das Konzept der innerbetrieblichen Handlungskonstellation als Instrument der Analyse von Rationalisierungsprozessen in der Verwaltung, in: Arbeitspolitik. Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit, hg. von Ulrich Jürgens und Frieder Naschold, Opladen 1984, S. 155-170.

41 Vgl. IG Metall-Vorstand: Betriebliche Gestaltungspolitik im Umbruch. Gestaltung von Arbeit und Technik. Endbericht über das HdA-Gestaltungsprojekt, Frankfurt a. M. 1991.

freundlichen CNC-Steuerungen fußte, einbanden.⁴² Dieses Projekt hatte auch langfristig Folgen für die industriellen Beziehungen in Deutschland und vor allem bei VW, da hier erstmals Akteure wie der spätere Braunschweiger Betriebsratsvorsitzende Wolfgang Klever und der spätere Erste Bevollmächtigte der Braunschweiger IGM, der Gestaltungsberater Udo Klitzke, zusammenarbeiteten. Unter anderem unter dem Einfluss dieser beiden Akteure bildete sich in den folgenden Jahren ein Muster der Interessenvertretungspraxis heraus, das oft mit dem umstrittenen Namen »Co-Management« belegt wird und die Beteiligung der Beschäftigtenvertreter an Unternehmensentscheidungen in einem Ausmaß beinhaltet, das über den gesetzlich vorgesehenen Rahmen hinausgeht. Allerdings werden die Interessenvertreter hier zugleich stärker als sonst auf den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens verpflichtet. Auch wenn die Durchsetzung dieses Vertretungstyps oft erst auf die 1990er-Jahre datiert wird, lässt sich argumentieren, dass gerade bei VW, dessen Betriebsräte heute als »Avantgarde der deutschen Mitbestimmung«⁴³ gelten, die Wurzeln dieser Entwicklung bereits in den 1980er-Jahren und im Braunschweiger Werk liegen.⁴⁴

Zugleich muss festgestellt werden, dass es auch während des HdA-Gestaltungsprojekts nicht gelang, die Gestaltung von Arbeit und Technik zu einer Daueraufgabe für die gesamte IGM zu machen. Dazu blieben die Hauptamtlichen in den IGM-Verwaltungsstellen sowie die Betriebsräte zu sehr am Tagesgeschäft der Arbeitnehmervertretung orientiert, dessen »unmittelbarer Problemdruck längerfristige Gestaltungsaufgaben als nicht so dringlich« erscheinen ließ.⁴⁵ Die Projektberater und die Funktionäre der Automationsabteilung trösteten sich schließlich damit, zu betonen, dass es bei der Bearbeitung neuer Handlungsfelder oft eher zum Aufwerfen neuer Fragestellungen und zur Herausbildung abermals neuer Handlungsfelder komme als zu konkreten Antworten.⁴⁶ In ihrer Bilanz beider HdA-Pro-

42 Vgl. Knud Andresen: Mitbestimmen. Die Entwicklung der Interessenvertretung bei Volkswagen in Braunschweig, Braunschweig 2005, S. 42-44; Ulrike Gutzmann und Markus Lupa: Vom »Vorwerk« zum FahrWerk. Eine Standortgeschichte des Volkswagen Werks Braunschweig, Wolfsburg 2008, S. 82-84.

43 Thomas Haipeter: Interessenvertretung bei Volkswagen. Neue Konturen einer strategischen Mitbestimmung, Hamburg 2019, S. 11.

44 Vgl. Udo Klitzke u. a. (Hg.): Vom Klassenkampf zum Co-Management? Perspektiven gewerkschaftlicher Betriebspolitik. Wolfgang Klever zum 60. Geburtstag, Hamburg 2000.

45 Andreas Drinkuth: Solidarische Arbeitsgestaltungspolitik: Anforderungen für betriebliche Mitbestimmung und gewerkschaftliche Tarifpolitik, in: Jahrbuch Arbeit und Technik 7, 1991, S. 60-71, hier S. 66.

46 Abschlussbericht des IG Metall-Vorstands zur Entwicklung einer Konzeption für gewerkschaftliche Handlungshilfen, 1988, AdsD Bonn, 5/IGMZ220596.

jekte kam die Beratungsgruppe dann auch zu dem Schluss – und zu der für sie zentralen Erkenntnis –, dass »die Auseinandersetzungen um Gestaltung selbst schon zum Prozess der Gestaltung« gehörten.⁴⁷

Mit dem Auslaufen der Gestaltungsprojekte spätestens Anfang der 1990er-Jahre riss der erst kurz zuvor geknüpfte Strang der Arbeits- und Technikgestaltung für längere Zeit ab. Teile der Gewerkschaften bezeichnen diese Dekade rückblickend sogar als »arbeitspolitisch verlorenes Jahrzehnt«.⁴⁸ Dazu trug maßgeblich bei, dass die IGM im Zuge der Wiedervereinigung vor der Herausforderung stand, auch die Beschäftigten auf dem Gebiet der ehemaligen DDR zu organisieren.⁴⁹ Außerdem waren infolge des Untergangs des Realsozialismus auch nicht-sozialistische linke Projekte desavouiert, zumal die Bereitschaft der Unternehmer sank, den Beschäftigten und ihrer Interessenvertretung weiterhin Konzessionen zu machen. Stattdessen hatte nun die Stunde der »Standort-Kassandras«⁵⁰ geschlagen.

Fazit: Auseinandersetzungen um die Gestaltung von Arbeit und Technik damals und heute

Im vorliegenden Aufsatz wurde der Frage nachgegangen, welche Gestaltungsversuche des soziotechnischen Wandels der Arbeit die IGM in den 1970er- sowie 1980er-Jahren unternahm, vor welche Herausforderungen sie sich dabei gestellt sah und mit welchen innerorganisatorischen Konflikten diese Versuche verbunden waren. Im Rahmen ihrer Einbindung in das staatliche HdA-Programm kam es schnell zu einer inhaltlichen und personellen Überforderung der IGM, die sie mit der Beantragung und Durchführung eigener HdA-Projekte beantwortete. Im Zuge dessen kam es zunächst zu einer »Verwissenschaftlichung des Sozialen«⁵¹ sowie einer Verwissenschaftlichung der Organisation, da die neu eingestellten Berater einen akademischen Hintergrund aufwiesen und den soziotechnischen

47 IG Metall-Vorstand: Gestaltungspolitik (Anm. 41), S. 4.

48 Klaus Pickshaus: Rücksichtslos gegen Gesundheit und Leben. Gute Arbeit und Kapitalismuskritik – ein politisches Projekt auf dem Prüfstand, Hamburg 2014, S. 8.

49 Tätigkeitsbericht des HdA-Gestaltungsprojekts für den Zeitraum Juni 1989 bis Mai 1990, 30.07.1990, AdsD Bonn, 5/IGMZ220075.

50 Wencke Meteling: Standortsicherung = Zukunftssicherung. Zur angebotsökonomischen Modellierung von Zukunft in der Standortdebatte, in: »Security turns its eye exclusively to the future«. Zum Verhältnis von Sicherheit und Zukunft in der Geschichte, hg. von Christoph Kampmann, Angela Marciniak und ders., Baden-Baden 2018, S. 389-421, hier S. 397.

51 Raphael: Verwissenschaftlichung (Anm. 27).

Wandel von Arbeit auf eine spezifische Art und Weise interpretierten – was sich wiederum auf die Gestaltungsansätze auswirkte.

Diese Projektsekretäre entsprachen insofern einem »modernen« Funktionärstypus, als sie beteiligungsorientiert arbeiteten und sich eher als Prozessgestalter verstanden. Als die eigentlichen Experten für die Gestaltung von Arbeit und Technik erachteten sie die Betriebsräte, Vertrauensleute und Beschäftigten, weshalb sie ihre Beratungstätigkeit nach dem Konzept der »Hilfe zur Selbsthilfe« organisierten. Hiernach sollten die Adressaten mittel- und langfristig dazu befähigt werden, den Gestaltungsprozess eigenständig und ohne permanente Begleitung voranzutreiben. Damit war die Arbeit der Berater entgegen der etablierten gewerkschaftlichen Stellvertreterpolitik darauf ausgerichtet, sich selbst obsolet zu machen.

Bei der Realisierung dieses Ansatzes waren die HdA-Projekte der IGM mit erheblichen Widerständen sowohl der Kapitaleseite als auch aus der eigenen Organisation konfrontiert. Aufseiten der Betriebsräte waren dafür ein verbreiteter arbeitspolitischer Konservatismus und Betriebsegoismus verantwortlich. Schließlich verfügten die meisten Betriebsräte kaum über Erfahrungen in der Gestaltungspolitik und fühlten sich, gerade angesichts ihrer geringen zeitlichen und personellen Ressourcen, von den Ambitionen der IGM überfordert. Außerdem blickten viele Betriebsräte aus Sicht der IGM unkritisch auf Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen in »ihren« Betrieben, sofern sie sich von diesen eine Sicherung der Wettbewerbsstellung oder gar einen Ausbau von Arbeitsplätzen und damit den Schutz der Interessen ihrer Klientel versprochen. Demgegenüber fürchteten viele IGM-Funktionäre, die in ihrer Politik zumeist nicht auf einzelne Betriebe, sondern ganze Branchen fokussiert waren, eine Stärkung der betrieblichen Ebene im System der industriellen Beziehungen auf Kosten der Gewerkschaft. Außerdem grassierte innerhalb der Vorstandsverwaltung der IGM sowie in den Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen Kritik an Versuchen der Arbeits- und Technikgestaltung, da befürchtet wurde, auf einem zuvor genuin von der Kapitaleseite besetzten Feld nun sozialpartnerschaftliche Politik zu betreiben – oder zumindest in den Verdacht zu geraten, dies zu tun. Bis zuletzt sahen viele Gewerkschaftsfunktionäre Gestaltung nicht als ihre Aufgabe an. Aufseiten der Unternehmer und Manager waren es ähnliche Motive, die Widerstand gegen die gewerkschaftlichen Beratungseinsätze in den Betrieben auf den Plan riefen: So fürchteten viele Kapitalvertreter, dass die Beratung zu einer Stärkung der Betriebsräte und damit zu einer Verschiebung des Kräfteverhältnisses in den Betrieben führen könne – schließlich zeichneten die Berater maßgeblich dafür verantwortlich, dass der Kapitaleseite ihre einstige Domäne streitig gemacht wurde.

Zugleich machten die Berater im Laufe ihrer Projekte und der Formulierung von Gestaltungsalternativen zunehmend die Erfahrung, dass sie mit ihren Konzepten auf Lösungen hoffen konnten, wenn es ihnen gelang, nicht nur mit Humanisierungsbelangen, sondern auch mit Kosten-Nutzen-Kalkülen und damit aus einer betriebswirtschaftlichen Perspektive zu argumentieren. Darüber hinaus stellten sie fest, dass es sich beim Management der Unternehmen keinesfalls um einen monolithischen Block handelte, sondern auch diese Gruppe von Fraktionskämpfen und Interessenkonflikten durchzogen war, die die Gewerkschaft durch mikropolitischen Geschick für sich ausnutzen konnte. Dabei erwiesen sich Manager mit einem technischen Hintergrund oftmals als affiner für gewerkschaftliche Gestaltungsversuche als die vielfach als »kalte Rationalisierer« angesehenen Manager und Vorgesetzten mit betriebswirtschaftlichem Fokus.

Zwar gelang es während der Laufzeit der beiden Projekte nicht, die Gestaltung von Arbeit und Technik zu einer Querschnitts- und Daueraufgabe der gesamten Organisation zu machen – allerdings zeigen die beschriebenen Auseinandersetzungen um die Gestaltung von Arbeit und Technik, dass diese selbst schon zum Prozess der Gestaltung gehörten. Diese Erkenntnis verweist zugleich darauf, dass die 1970er- und 1980er-Jahre insofern als »Vorgeschichte der Gegenwart« und ihrer Problemlagen verstanden werden können, als die IGM heute vor ganz ähnlichen Herausforderungen wie damals steht. Heute ist es die Transformation – verstanden als simultaner und alle Lebensbereiche umfassender Prozess der Digitalisierung, Globalisierung und Dekarbonisierung –, die in der Gewerkschaft eine intensive Suchbewegung nach betrieblichen, tariflichen und innerorganisatorischen Antworten auf die mit ihr einhergehenden Fragen auslöst. Ähnlich wie damals geht es dabei erstens um die Frage, ob die IGM nicht von einer Stellvertreter- zu einer Beteiligungsgewerkschaft werden müsste, die ihre betrieblichen Funktionäre und Mitglieder dazu befähigt, ihre Interessen selbst zu vertreten. Zweitens ist zu klären, wie der digitale Wandel der Arbeit möglichst so gestaltet werden kann, dass dabei die Interessen der Beschäftigten nicht zu Schaden kommen. Dabei sehen sich die IGM und andere Gewerkschaften jedoch stärker in die Defensive gedrängt, als dies in den 1970er- und 1980er-Jahren der Fall war: Abnehmende Tarifbindung, Angriffe auf die Mitbestimmung, massiver Arbeitsplatzabbau und ein Erstarken rechtspopulistischer Kräfte – auch und gerade unter abhängig Beschäftigten, speziell in der Industrie – erfordern es, dass sich die Gewerkschaften erneut auf das Wagnis einlassen, alte Gewissheiten und Routinen infrage zu stellen. Auseinandersetzungen um die Gestaltung sind damit vorprogrammiert.

Sie gehören zu uns – oder doch nicht?

Mitgliedschaft und Vertretungsansprüche von Arbeitslosen in den Gewerkschaften des DGB

KATHARINA THIEßEN

Einführung

In den 1980er-Jahren nahm die Massenarbeitslosigkeit auch in der Bundesrepublik Deutschland (BRD) spürbar zu. 1985 erreichte sie mit mehr als 2,3 Millionen Arbeitslosen ihren vorläufigen Höhepunkt, ehe sie nach der Deutschen Einheit erneut bis dahin ungekannte Ausmaße annahm, als die Arbeitslosenquote auf über 10 % der Beschäftigten anstieg und in Teilen Ostdeutschlands zeitweise 20 % überschritt.¹ Diese Entwicklung kann als eine der spürbarsten Folgen des Wandels in der Arbeitswelt »nach dem Boom«² gesehen werden. Sie hinterließ Spuren in fast allen Bevölkerungsschichten, erschütterte die Fundamente des bundesdeutschen Sozialstaats und forderte die Politik ebenso wie nahezu alle gesellschaftlichen Organisationen heraus.³ Daher ist es aufschlussreich, beim Thema Erwerbslosigkeit den Blick auch auf die traditionelle Beschäftigtenvertretung, die Gewerkschaften, zu richten. Auch wenn diese sich vornehmlich mit der Ausgestaltung entlohnter Arbeit beschäftigen, blieb die gewerkschaftliche Betätigung nicht davon unberührt, dass in einer auf Arbeit und Leistung ausgerichteten Gesellschaft Millionen von Menschen ohne Beschäftigung waren und viele weitere in permanenter Angst vor dem Verlust ihres

- 1 Toni Pierenkemper: Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Entstehung und Entwicklung der modernen Erwerbsgesellschaft in Deutschland (1800-2000), Stuttgart 2017, S. 215-217; Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf, Tab. 1.1 und 2.1.2, online unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/iiiia4/alo-zeitreihe-dwo/alo-zeitreihe-dwo-b-o-xlsx.xlsx&zved=2ahUKEwjeyN2MoNeNAX9hPoHHWiiAsQQFnoECBoQAQ&usg=AOvVaw2iaxEeVjgd-tNBXDSQBMO4> (letzter Zugriff: 06.06.2025).
- 2 Anselm Doering-Manteuffel und Lutz Raphael: Nach dem Boom. Perspektiven auf die Zeitgeschichte seit 1970, 3. Aufl., Göttingen 2012.
- 3 Wiebke Wiede: Das arbeitslose Subjekt. Genealogie einer Sozialfigur in Großbritannien und der Bundesrepublik Deutschland nach dem Boom, Göttingen 2023, S. 13 f.

Arbeitsplatzes lebten. Die Auswirkungen von Arbeitslosigkeit zu untersuchen, trägt daher einiges zum Verständnis der fundamentalen sozialen Folgen arbeitsweltlicher Wandlungsprozesse seit dem letzten Drittel des 20. Jahrhunderts und ihrer politischen Bearbeitung bei. Diesen vielfältigen Veränderungen nachzuspüren, ist Anliegen des seit 2016 von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Graduiertenkollegs »Wandel der Arbeit«.⁴

Die anschwellende Arbeitslosigkeit verlangte den Gewerkschaften Modifikationen auf zweierlei Ebenen ab, denn auch für sie bedeutete das Auslaufen der Vollbeschäftigung, welche in der bundesdeutschen Nachkriegsgesellschaft insbesondere in den 1960er-Jahren erreicht wurde,⁵ das Ende ihrer bis dato bekannten Realität einschließlich der damit einhergehenden privilegierten Position in den Tarifbeziehungen: So mussten sie einerseits auf der politischen Bühne nach neuen Wegen suchen, um ihre zunehmend geschwächte Stellung aus der Defensive zu manövrieren. Andererseits erforderte die veränderte Situation auch eine Anpassung der eigenen organisatorischen Strukturen. Der Wandel vom Mangel an Arbeitskräften hin zu einem Überschuss ließ somit die Stärke und die gestaltende Rolle der Gewerkschaften, die zuvor noch diese knappe Ressource kontrolliert hatten, schwinden und stellte ebenso wie für die Erwerbslosen selbst einen unbekannten und herausfordernden Zustand dar. In der Analyse gewerkschaftlicher Bemühungen und Interessen im Umgang mit der Massenarbeitslosigkeit und den von ihr Betroffenen steht der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) im Mittelpunkt, weil er innerhalb des Gewerkschaftssystems für die übergreifende Interessenvertretung in sozialpolitischen Fragen zuständig ist.⁶

Dem Beitrag liegt die Annahme zugrunde, dass der Dachverband und seine Mitgliedsorganisationen ein zwiespältiges Verhältnis zur Erwerbslosigkeit hatten: Auf der einen Seite zeigten sie bereits früh ein ausgeprägtes Problembewusstsein für das verhängnisvolle Schicksal Arbeits-

4 Stefan Berger, Frank Bösch, Winfried Süß und Andreas Wirsching: Antrag zur Einrichtung eines Graduiertenkollegs »Soziale Folgen des Wandels der Arbeitswelt in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts« in der Promotionsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, 2015; vgl. auch die Website des Kollegs, online unter: <http://wandel-der-arbeit.de> (letzter Zugriff: 07.06.2025).

5 Toni Pierenkemper: Kurze Geschichte der »Vollbeschäftigung« in Deutschland nach 1945, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 62, 2012, H. 14-15, S. 38-45, hier S. 41 f., online unter: https://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/APuZ_2012-14-15_online.pdf (letzter Zugriff: 16.10.2025).

6 Wolfgang Schroeder und Samuel Greef: Struktur und Entwicklung des deutschen Gewerkschaftsmodells. Herausforderung durch Sparten- und Berufsgewerkschaften, in: *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*, hg. von dens., 2. Aufl., Wiesbaden 2014, S. 123-145, hier S. 130 f.

losigkeit, das sie politisch mit der Forderung nach Wiederherstellung der Vollbeschäftigung offensiv angingen, für das sie selbst aber wenig innovative Lösungsvorschläge unterbreiteten. Auf der anderen Seite verkannten die DGB-Gewerkschaften jedoch zunächst den Einfluss der steigenden Arbeitslosigkeit auf ihre Binnenstrukturen und zeigten sich nur zögerlich bereit, die eigenen Organisationen für die Anliegen von Arbeitslosen zu öffnen. Dem DGB gelang es daher nur schwer, die sich selbst zugewiesene Rolle als zentraler Problemlöser im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit und für die Erwerbslosen auszufüllen.

Der ambivalente Umgang mit den Folgen der ab Mitte der 1970er-Jahre sprunghaft ansteigenden Erwerbslosigkeit wird im Folgenden anhand der Auseinandersetzungen um die innergewerkschaftlichen Veränderungen durch die Mitgliedschaftsfrage Arbeitsloser untersucht. Hier zeigt sich unter anderem, dass der Dachverband und seine Gewerkschaften die eigene Glaubwürdigkeit auch als Interessenvertretung von Menschen ohne Arbeit lange Zeit torpedierten. Weil das deutsche Gewerkschaftssystem nur eine Mitgliedschaft in einer Einzelgewerkschaft vorsieht und nicht im Dachverband selbst, verlagert sich der Untersuchungsfokus des Beitrags vom DGB auf die Einzelgewerkschaften.⁷

Ein langwieriger Lernprozess – Erwerbslose erweitern das gewerkschaftliche Selbstverständnis

»Die Gewerkschaften sind die organisierte Interessenvertretung der beschäftigten und der arbeitslosen Arbeitnehmer.«⁸ Scheinbar wie selbstverständlich vertrat diese Ansicht schon einer der Vorgänger des DGB, der Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund (ADGB). In seinem Jahrbuch von 1923 lehnte er daher auch eine Organisation oder Vertretung der Arbeitslosen außerhalb gewerkschaftlicher Strukturen entschieden ab.⁹ Die Machtübernahme der NSDAP verhinderte jedoch die Umsetzung

7 O.A.: Arbeitslose verzichten auf Bundesverband. Statt dessen Informationsquelle geplant. Neue Aufgaben für den DGB, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung v. 16.02.1983; Karin Derichs-Kunstmann u. a.: Gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit. Erfahrungen, Ergebnisse, Konzepte. Eine Studie des Forschungsinstituts für Arbeiterbildung im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Düsseldorf 1988, S. 36, 39.

8 Norbert Möller-Lücking: Gewerkschaften und arbeitslose Arbeitnehmer, in: Soziale Sicherheit. Zeitschrift für Arbeit und Soziales 31, 1982, H. 2, S. 33-43, hier S. 36.

9 Ders.: Arbeitslose Arbeitnehmer und gewerkschaftliche Interessenvertretung, in: WSI-Mitteilungen 35, 1982, H. 2, S. 134 f., hier S. 134.

der – allerdings deutlich später, nämlich erst im März 1932 vorgelegten – Vorschläge zur »Organisierung und Betreuung der Arbeitslosen«. Die damaligen Empfehlungen sahen vor, Arbeitslose ohne Eintrittsgeld in den Einzelgewerkschaften zuzulassen und bereits erwerbslose Mitglieder durch einen verringerten Beitrag zu halten, Ausschüsse speziell für Arbeitslosenfragen unter Einbeziehung der Betroffenen einzurichten sowie Versammlungen mit Menschen ohne Beschäftigung abzuhalten. Sogar die Übernahme gewerkschaftlicher Funktionen durch Erwerbslose war vorgesehen.¹⁰ Zeitlich besteht vermutlich ein Zusammenhang zur starken Zunahme an Personen, die ihre Arbeit verloren hatten, denn unter den sechs Millionen Arbeitslosen im Februar 1932 befand sich fast die Hälfte aller Gewerkschaftsmitglieder. Eine abschließende Diskussion der unterbreiteten Vorschläge erfolgte nicht; der ADGB erklärte jedoch die Arbeitslosenbetreuung nach den Wahlen im April 1932 zur wichtigsten gewerkschaftlichen Aufgabe.¹¹ Insofern gab es mit dem erneuten Aufkommen der Problematik ab den 1970er-Jahren zwar kein historisches Vorbild, um das »uralte gewerkschaftliche Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe auf die Beteiligung Arbeitsloser«¹² zu übertragen. Das Bewusstsein über die Wechselwirkungen zwischen (noch) beschäftigten und (schon) erwerbslosen Arbeitnehmer:innen schien jedoch zur Zeit der Weimarer Republik zumindest bei Teilen der Gewerkschaftsbewegung deutlich ausgeprägter gewesen zu sein und hätte ohne die Ernennung Adolf Hitlers zum Reichskanzler womöglich eine praktische Umsetzung im Gewerkschaftsapparat gefunden.¹³

10 O.A.: 1932: ADGB und Arbeitslose, in: Info-Rundbrief der Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen, Nr. 10/1988, S. 6; Klaus Schönhoven: Geschichte der deutschen Gewerkschaften. Phasen und Probleme, in: Handbuch Gewerkschaften in Deutschland, hg. von Wolfgang Schroeder und Samuel Greef, 2. Aufl., Wiesbaden 2014, S. 59-83, hier S. 68.

11 Susanne Stracke-Neumann: Die Erwerbslosen seit Beginn der Industrialisierung. Eine Geschichte von Umbrüchen und Hoffnung, Verzweiflung und Selbstbehauptung, in: Erwerbslose in Aktion. Aktionsformen – Rahmenbedingungen – kulturelle Vielfalt in Geschichte und Gegenwart, hg. von Elke Hannack, Bernhard Jirku und Holger Menze, Hamburg 2009, S. 13-78, hier S. 42-45; Wittich Roßmann: Aus der Geschichte lernen. Arbeitslose und Gewerkschaften – ein historischer Rückblick, in: Erste bundesweite Tagung gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen. Dokumentation, hg. von Holger Menze, Lage 1985, S. 8-10, hier S. 8 f.

12 Uwe Kantelhardt: Gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit, in: Arbeitslosenarbeit. Erfahrungen. Konzepte. Ziele, hg. von Friedhelm Wolski-Prenger, Wiesbaden 1996, S. 137-157, hier S. 152.

13 Andreas Gallas: Politische Wirkungsmöglichkeiten von Arbeitslosen, in: ebd., S. 169-186, hier S. 175.

Denn die massenhafte Arbeitslosigkeit in der Weimarer Republik und in der BRD hatte auf die traditionelle Rolle der Gewerkschaften als Beschäftigtenvertretung innerorganisatorische Auswirkungen auf drei Ebenen: Erstens wirkte die Arbeitslosigkeit auf ihre Kernklientel zurück, etwa, indem Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen mit dem Hinweis auf ihre Austauschbarkeit durch die zur Verfügung stehenden Arbeitslosen verschlechtert werden konnten. Das Schicksal Arbeitsplatzverlust begleitete als ständige Gefahr das Berufsleben und hatte damit Einfluss auf die gewerkschaftliche Handlungsmacht. Zweitens betraf die Arbeitslosigkeit zunehmend einen großen Teil der Gewerkschaftsmitglieder, deren Belange sich somit von denen der (Noch-)Beschäftigten unterschieden: Während für Letztere arbeitnehmer:innenfreundliche Arbeitsbedingungen zentral waren, wollten erwerbslose Gewerkschafter:innen zunächst überhaupt wieder in ein Beschäftigungsverhältnis kommen sowie für die Zeit ohne festes Einkommen materiell abgesichert sein. Diese verschiedenen Interessen mussten gehandhabt werden, während gleichzeitig beiden Interessengruppen gewerkschaftliches Handeln ermöglicht werden sollte. Drittens traten bereits erwerbslose Menschen, die während ihrer vorherigen Beschäftigung noch kein Gewerkschaftsmitglied waren, auf der Suche nach Unterstützung an die Organisationen heran. Diesem Ansinnen galt es zu begegnen – ohne diese Gruppe als potenzielle Mitglieder in Zeiten abnehmender Gewerkschaftsbindung zu verprellen, aber auch ohne den bereits Organisierten ein Gefühl der Bedeutungslosigkeit zu vermitteln.

Im letzten Drittel des 20. Jahrhunderts stand der Gewerkschaftsapparat somit erneut vor der altbekannten Herausforderung Arbeitslosigkeit, traf aber bezüglich der Möglichkeiten zur Mitgliedschaft und Interessenvertretung der Betroffenen auf ein Konglomerat unterschiedlicher Satzungen und Programmatiken in den Mitgliedsorganisationen. Mit der Aufnahme Erwerbsloser und der Ermöglichung uneingeschränkter Teilnahme am gewerkschaftlichen Leben taten sich die Organisationen überwiegend schwer; es gab keine einhellige Meinung darüber, inwieweit man für die Durchsetzung von Arbeitslosenbelangen wirklich zuständig war. Denn schon für die Bundesrepublik der 1960er-Jahre galt: »Wer arbeitete, war ein Fall für die Gewerkschaft – wer arbeitslos war, war ein Fall für die Arbeiterwohlfahrt.«¹⁴ Auch eine von der Deutschen Forschungsgemeinschaft Mitte der 1980er-Jahre, also nach bereits einer Dekade anhaltend hoher Arbeitslosigkeit, geförderte Untersuchung über die Gewerkschafts-

14 So ein ehemaliger ver.di-Mitarbeiter. Bernhard Jirku: Erwerbslosenarbeit in den Gewerkschaften, in: 1982-2013. Dreißig Jahre Erwerbslosenprotest. Dokumentation, Analyse und Perspektive, hg. von Harald Rein, Neu-Ulm 2013, S. 99-107, hier S. 99.

beziehungen zu Erwerbslosen bilanzierte noch: »Zu viele Ansätze einer Organisation von Arbeitslosen in gewerkschaftlichen Zusammenhängen sind in den letzten Jahren mit dem Verweis auf satzungsrechtliche oder finanzielle Grenzen ausgetrocknet worden.«¹⁵ Diese Gemengelage erforderte eine Erweiterung des gewerkschaftlichen Selbstverständnisses, das auch Menschen ohne Beschäftigungsverhältnis in die Gewerkschaftsarbeit inkludierte, damit sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften glaubwürdig als Bündnispartner der von Erwerbslosigkeit Betroffenen im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit inszenieren konnten. Letztlich führte die Aufnahme Arbeitsloser – gemeinsam mit der Begründung eines neuen Arbeitsfeldes, der gewerkschaftlichen Arbeitslosenarbeit – dazu, dass ab den 1980er-Jahren zunehmend auch Erwerbslose gewerkschaftliche Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte erhielten. Die Gewerkschaften öffneten damit allmählich ihre Zuständigkeit über sich in Arbeit befindende Personen hinaus, doch dieser Prozess war lange strittig und uneinheitlich.

»Für mich sind Arbeitslose Arbeitnehmer
genauso wie jeder andere – nur eben ohne Arbeit«¹⁶

Bernhard Jirku, langjähriger Leiter des Bereichs Erwerbslosenpolitik beim Bundesvorstand der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) bilanzierte 2009: »[F]ür Gewerkschaften sind Erwerbslose zu einem festen Bestandteil ihrer Mitgliedschaft geworden.«¹⁷ Doch das war nicht immer so. Die Frage, ob Arbeitslose in den 1980er-Jahren Gewerkschaftsmitglied bleiben und/oder werden durften, lässt sich nicht pauschal beantworten.¹⁸ Zwar war der Erhalt einer bereits bestehenden Gewerkschaftszugehörigkeit nach dem Verlust der Lohnarbeit seit jeher unstrittig,

15 Zit. nach Thomas Kröter: Drinnen oder draußen, in: Deutsches Allgemeines Sonntagsblatt v. 19.10.1986.

16 So der Gewerkschafter Helmut Beer. Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV): Protokoll 10. Gewerkschaftstag (München/Karlsruhe 1984), 2 Bde., Stuttgart 1984, Bd. 1, S. 263.

17 Bernhard Jirku: Erwerbslose und Erwerbsarbeit. Gewerkschaften in sozialen Kontexten, in: Erwerbslose in Aktion. Aktionsformen – Rahmenbedingungen – kulturelle Vielfalt in Geschichte und Gegenwart, hg. von Elke Hannack, Bernhard Jirku und Holger Menze, Hamburg 2009, S. 9–12, hier S. 9.

18 Christian Schröder und Leiv E. Voigtländer: Gewerkschaften und Erwerbslose – eine spannungsreiche Beziehung. Reichweite und Grenzen der Zusammenarbeit am Beispiel der Auseinandersetzung um den Hartz-IV-Regelsatz, in: Gewerkschaften im demokratischen Prozess: 10 internationale Beiträge, hg. von Wiebke Friedrich, Christoph H. Schwarz und Sebastian Voigt, Düsseldorf 2013, S. 197–214, hier S. 199.

gerungen wurde jedoch um die Fortführung bzw. die Aufnahme gewerkschaftlicher Ämter und Positionen für Gewerkschafter:innen ohne Arbeitsverhältnis sowie generell um den Erwerb der Mitgliedschaft für Arbeitslose, die während ihrer vorherigen Beschäftigung noch keiner Gewerkschaft angehörten.¹⁹ Die Zugehörigkeits- und Beteiligungsfrage Erwerbsloser orientierte sich vor allem an rechtlichen, finanziellen und organisatorischen Punkten der gewerkschaftlichen Praxis. Die in der Debatte ausgetauschten Argumente wurden exemplarisch anhand der Gewerkschaftstage der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) von 1984 und 1988 herausgearbeitet, die das Thema besonders intensiv diskutierten, obwohl sich dieser Disput in fast jeder DGB-Gewerkschaft der damaligen Zeit nachweisen lässt. Aussagen darüber, wer von den Gewerkschaftsmitgliedern die Aufnahme Arbeitsloser pauschal begrüßte oder ablehnte, lassen sich bei dieser Gewissensfrage nicht treffen. Jedoch exemplifiziert diese Auseinandersetzung, dass die sozialen Folgen der gewandelten Arbeitswelt auch innergewerkschaftlich eine Konfliktgeschichte erzeugten, in der über alle Gewerkschaften hinweg Mitglieder und Betroffene um ihre soziale Stellung gerungen haben.

So fragten etwa die Gegner:innen, »ob eine Gewerkschaft im klassischen Sinne noch eine Gewerkschaft«²⁰ wäre, wenn sie Menschen aufnähme, die weder in einem Arbeits- noch einem Ausbildungsverhältnis stünden.²¹ Denn entsprechend der (satzungs)rechtlichen Grundsätze könnten nur Personen, auf die eine dieser beiden Bedingungen zuträfe, die gewerkschaftliche Mitgliedschaft innehaben. Gewerkschaftsarbeit sei demnach traditionell an die betriebliche Basis gebunden und wo diese Zugehörigkeit fehle, könne auch keine Gewerkschaftsmitgliedschaft bestehen.²² Würden die Vereinigungen zuwiderhandeln, veränderte dies ihren Charakter als Beschäftigtenvertretung und sie setzten sich rechtlichen Risiken aus. So befürchteten sie etwa, dass die Gewerkschaften Vorteile wie die

19 Kantelhardt: Arbeitslosenarbeit (Anm. 12), S. 141; Möller-Lücking: Gewerkschaften (Anm. 8), S. 37; Derichs-Kunstmann u. a.: Arbeitslosenarbeit (Anm. 7), S. 40.

20 Werner Kohler: Auch die Gewerkschaften tun sich mit den Arbeitslosen schwer. Sollen frühere »Trittbrettfahrer« jetzt »Kollegen« werden können?, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung v. 01.01.1985.

21 Heinz Putzhammer: Von der Arbeitslosenbetreuung zur Beschäftigungspolitik – Zur Arbeitslosenarbeit der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), in: Arbeitslosenarbeit. Erfahrungen. Konzepte. Ziele, hg. von Friedhelm Wolski-Prenger, Wiesbaden 1996, S. 119–125, hier S. 120; o. A.: Arbeitslose als Gewerkschaftsmitglieder?, in: Deutsche Gewerkschaftszeitung 31, 1985, H. 1, o. S.

22 ÖTV: Protokoll 10. Gewerkschaftstag (Anm. 16), Bd. 1, S. 255; ebd., Bd. 2, S. 14; Thomas Kröter: Drinnen oder draußen, in: Deutsches Allgemeines Sonntagsblatt v. 19.10.1986.

Befreiung von der Körperschaftssteuer verlieren oder ihnen Befugnisse aberkannt würden, wie beispielsweise Rechtsberatungen durchzuführen oder Gruppenversicherungen abzuschließen.²³

Die Fürsprecher:innen einer Aufnahme von Arbeitslosen hingegen ließen eine solch enge juristische Gewerkschaftsdefinition als reine Beschäftigtenorganisation nicht gelten, da diese, streng angewandt, auch bedeuten würde, dass Gewerkschafter:innen, die im Verlauf ihrer Mitgliedschaft ihre Anstellung verlören, ausgeschlossen würden bzw. ihre Organisationszugehörigkeit zumindest ruhen müsste. Ihr Verbleib in der Organisation nach Eintritt der Erwerbslosigkeit war aber unumstritten.²⁴ Die Befürworter:innen widersprachen daher offensiv dem betrieblichen Fokus gewerkschaftlicher Arbeit und lehnten die Teilung in Arbeitnehmer:innen und Arbeitslose ab. Stattdessen unterstellten sie den Gegner:innen einer Aufnahme Arbeitsloser, diese auszugrenzen, weil sie Angst vor den »neuen« Erfahrungen hätten, welche die Betroffenen in die Organisationen einbringen würden.²⁵

Auch der finanzielle Aspekt einer Vollmitgliedschaft für Erwerbslose war Diskussionsthema. So brachten deren Kritiker:innen die verringerten Mitgliedssätze in eine Kosten-Nutzen-Relation, die ihrer Meinung nach in keinem Verhältnis zu den finanz- und personalaufwendigen Leistungen für Arbeitslose stehen würde.²⁶ Dem konnten die Anhänger:innen einer Gewerkschaftsaufnahme von Menschen ohne Beschäftigungsverhältnis formal nicht widersprechen, denn den Organisationen entstanden erhebliche Kosten durch die reduzierten Beiträge Arbeitsloser. Als »echtes« Argument ließen sie diesen Umstand dennoch nicht gelten und luden die Diskussion stattdessen moralisch auf. So wandte etwa das ÖTV-Mitglied Elke Guillaume beim Gewerkschaftstag 1988 ein: »Ich finde, eine Kos-

23 Werner Kohler: Auch die Gewerkschaften tun sich mit den Arbeitslosen schwer. Sollen frühere »Trittbrettfahrer« jetzt »Kollegen« werden können?, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung v. 01.01.1985; Angelika Beier, Uwe Kantelhardt und Friedhelm Wolski-Prenger: Verbände von Arbeitsplatzbesitzern? Gewerkschaften in der Zwei-Drittel-Gesellschaft, in: Reform des DGB. Herausforderungen, Aufbruchspläne und Modernisierungskonzepte, hg. von Thomas Leif, Ansgar Klein und Hans-Josef Legrand, Köln 1993, S. 255-279, hier S. 259; Derichs-Kunstmann u. a.: Arbeitslosenarbeit (Anm. 7), S. 37.

24 ÖTV: Protokoll 10. Gewerkschaftstag (Anm. 16), Bd. 1, S. 260.

25 Ebd., S. 261; ÖTV: Protokoll 11. Gewerkschaftstag (Hamburg 1988), Stuttgart 1988, S. 219.

26 Beier/Kantelhardt/Wolski-Prenger: Verbände (Anm. 23), S. 258, 260 f.; Werner Kohler: Auch die Gewerkschaften tun sich mit den Arbeitslosen schwer. Sollen frühere »Trittbrettfahrer« jetzt »Kollegen« werden können?, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung v. 01.01.1985; Rainer Zoll, Heinz Brauer und Margrit Springhorn-Schmidt: Arbeitslose und Gewerkschaft. Untersuchung einer schwierigen Beziehung, Köln 1991, S. 9.

ten-Nutzen-Analyse zur Aufnahme von Arbeitslosen disqualifiziert sich von selbst«,²⁷ was mit Beifall quittiert wurde. Auch imaginierte, der Gesellschaft zukünftig entstehende Kosten, sollte die aktuelle Arbeitslosigkeit nicht mithilfe der Gewerkschaften gelöst werden können, wurden gegenüber dieser wirtschaftlichen Sachargumentation ins Feld geführt.²⁸

Ein weiterer Streitpunkt betraf den gewerkschaftlichen Anspruch, sich als Interessenvertretung *aller* Arbeitnehmer:innen, gleich ob beschäftigt oder erwerbslos, zu verstehen.²⁹ Dies müsse eigentlich eine Interessengleichheit bzw. einen gleichwertigen Gewerkschaftseinsatz für die Belange von sowohl sich in Arbeit Befindenden als auch denjenigen ohne Erwerbsarbeit implizieren, was jedoch für beide Seiten in der gewerkschaftlichen Praxis seinerzeit nicht existierte. Folgt man den Fürsprecher:innen der Aufnahme Erwerbsloser, war die Tarifpolitik ein Beispiel für vorhandene Interessenkonflikte zwischen beiden Mitgliedergruppen, das illustrierte, dass Gewerkschaftspolitik einseitig auf jene ausgerichtet war, die (noch) in einem Arbeitsverhältnis standen, ohne die Belange von Erwerbslosen zu beachten.³⁰ Entsprechend forderten sie, dass auch der Abbau der Arbeitslosigkeit Gegenstand von Tarifrunden werden müsse.³¹

Diesbezüglich noch strittig waren jedoch die Auswirkungen einer Zugehörigkeit Erwerbsloser auf die gewerkschaftlichen Wirkungsmöglichkeiten. Diejenigen, die eine Mitgliedschaft Erwerbsloser kritisierten, leiteten eine Schwächung für die Organisation daraus ab, dass tarifliche Forderungen notfalls mittels Streiks durchgesetzt werden müssten, Arbeitslose aber nicht streiken könnten. Sie argumentierten, dass bei einer Aufnahme Arbeitsloser außerhalb der Betriebe stehende Personen über Arbeitskämpfe mitentscheiden dürften, ohne selbst daran teilzunehmen. So würden Nichtbeschäftigte über »gewerkschaftliches Denken und Richtlinien«³² bestimmen, wie etwa der Gewerkschafter Wilfried Mehner seine

27 ÖTV: Protokoll 11. Gewerkschaftstag (Anm. 25), S. 221.

28 ÖTV: Protokoll 10. Gewerkschaftstag (Anm. 16), Bd. I, S. 260 f.

29 Vgl. zur Manifestierung dieses Anspruchs im Sozialpolitischen Programm des DGB: Möller-Lücking: Gewerkschaften (Anm. 8), S. 36.

30 Werner Kohler: Auch die Gewerkschaften tun sich mit den Arbeitslosen schwer. Sollen frühere »Trittbrettfahrer« jetzt »Kollegen« werden können?, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung v. 01.01.1985; Zoll/Brauer/Springhorn-Schmidt: Arbeitslose (Anm. 26), S. 8.

31 So etwa ein Antrag von Mitarbeiter:innen der Kirche gegenüber der Dortmunder ÖTV 1983. Wolfgang Storz: Arbeitslose machen mobil. Die Zahl der Initiativgruppen wächst rasch, in: Die Zeit v. 09.12.1983.

32 ÖTV: Protokoll 10. Gewerkschaftstag (Anm. 16), Bd. I, S. 271.

Bedenken formulierte. Schließlich befürchtete er, dass auf diese Weise »Arbeitslose [...] gewerkschaftliche Positionen unterlaufen«³³ könnten.

Hingegen verwiesen die Befürworter:innen der Integration Erwerbsloser auf die politische Notwendigkeit, die stetig wachsende Zahl arbeitsloser Menschen stärker an die Gewerkschaften zu binden. Der ÖTV-Delegierte Peter Rörig argumentierte, Arbeitslosigkeit stelle eine »offene Flanke«³⁴ der gewerkschaftlichen Handlungsmacht dar. Beschäftigte könnten mit der Angst um ihren Arbeitsplatz gegen Arbeitslose ausgespielt werden, wodurch die Arbeitnehmer:innen in zwei antagonistische Blöcke gespalten würden. Dadurch übten Erwerbslose Druck auf die Arbeitsbedingungen und die Löhne der Beschäftigten aus.³⁵ Notwendig sei daher ein solidarisches Vorgehen beschäftigter und arbeitsloser Gewerkschafter:innen, die nur gemeinsam den Kampf gegen die Arbeitslosigkeit gestalten könnten.³⁶ Ein solcher dürfe sich nach seinem Gewerkschaftskollegen Helmut Beer jedoch nicht nur in »schöne[n] Worten«³⁷ ausdrücken, sondern müsse mit der Öffnung der Mitgliedschaft für Arbeitslose auch praktische Konsequenzen haben.³⁸ Außerdem könne »[n]ur eine inhaltliche und aktive Einbindung der Arbeitslosen in die Gewerkschaftsarbeit [...] ein Schutz gegen die Gefahr einer außergewerkschaftlichen oder gar antigewerkschaftlichen Radikalisierung resignierter, verzweifelter und leicht aufheizbarer Arbeitsloser sein«,³⁹ begründete etwa für den Kreis der Fürsprecher:innen die ÖTV-Bezirkskonferenz Hessen ihren Antrag auf Erweiterung der Mitgliedschaft. Die Gewerkschaften sollten aus Weimar lernen, mahnte sie, denn die Nichtlösung des Arbeitslosenproblems der 1920er- und 1930er-Jahre hatte ihrer Meinung nach zum Erstarken des Nationalsozialismus beigetragen. Die damalige Spaltung in Beschäftigte und Unbeschäftigte habe dazu geführt, dass die gewerkschaftliche Wirkungsmacht kaum Erfolge zeigen konnte, weil Gewerkschaften als Organisationen privilegierter »Arbeitsplatzbesitzer«⁴⁰ wahrgenommen wurden.⁴¹ Mit diesem – wenn

33 Zit. nach Beier/Kantelhardt/Wolski-Prenger: Verbände (Anm. 23), S. 258.

34 ÖTV: Protokoll 10. Gewerkschaftstag (Anm. 16), Bd. 1, S. 253.

35 Ebd., Bd. 1, S. 265; ebd., Bd. 2, S. 18, 21, 29.

36 Ebd., Bd. 1, S. 253.

37 Ebd., Bd. 1, S. 263.

38 Ebd., Bd. 1, S. 271 f.

39 Ebd., Bd. 2, S. 18.

40 Frank Deppe: Einheit und Spaltung der Arbeiterklasse. Überlegungen zu einer politischen Geschichte der Arbeiterbewegung, Marburg 1981, S. 84.

41 ÖTV: Protokoll 10. Gewerkschaftstag (Anm. 16), Bd. 1, S. 263 f., 266, 273 f.; ÖTV: Protokoll 11. Gewerkschaftstag (Anm. 25), S. 223. Diese Argumentation repliziert eine in der BRD lange vorherrschende Annahme, nach der es ab Ende der 1920er-Jahre einen Zusammenhang zwischen dem Aufstieg der Nationalsozialistischen Deutschen

auch historisch falschen – Rückblick versuchte sie, das gegnerische Kampfkraft-Argument zu entwerfen, wonach Gewerkschaften ihre Durchschlagskraft verlieren würden, wenn sie Arbeitslose in ihre Reihen aufnahmen. Genau das Gegenteil wäre jedoch der Fall, wenn man das Mobilisierungspotenzial der arbeitslosen Masse bedächte und sie sich eben nicht, wie am Ende der Weimarer Republik, zum Feind machte.⁴²

Das auch heute noch bekannte Narrativ der sogenannten Trittbrettfahrer schlug sich auch in der Debatte um die Mitgliedschaftsfrage Arbeitsloser nieder. Entsprechend kritisch standen nicht wenige Gewerkschafter:innen den Unterstützungswünschen Arbeitsloser gegenüber, die sich nun hilfesuchend an die Organisationen wandten, vorher jedoch keine Berührungspunkte mit ihnen gehabt hatten. So hätten sie zwar im Berufsleben von gewerkschaftlichen Errungenschaften, beispielsweise Tarifierhöhungen, profitiert, jedoch ohne die Vereinigungen finanziell durch Mitgliedsbeiträge oder personell durch Engagement zu unterstützen. Dieses – als unsolidarisch wahrgenommene – Verhalten würden sie nun fortsetzen, indem sie die Vorteile gewerkschaftlicher Arbeit zur Bewältigung der Arbeitslosigkeit nutzen wollten.⁴³ Dem entgegneten

Arbeiterpartei (NSDAP) und der Zunahme an Arbeitslosigkeit gab. Dieser statistische Trugschluss wurde erst 1983 bekannt, als Forscher nachwiesen, dass Arbeitslose in der Weimarer Republik nicht per se häufiger die NSDAP gewählt haben und somit nicht für deren Wahlerfolge verantwortlich gemacht werden können. Jürgen W. Falter u. a.: Arbeitslosigkeit und Nationalsozialismus. Eine empirische Analyse des Beitrags der Massenerwerbslosigkeit zu den Wahlerfolgen der NSDAP 1932 und 1933, in: *Historical Social Research* 25, 2013, S. III-144, hier S. 140 f. [zuerst 1983]. Gesellschaftliche Verbreitung scheint diese Erkenntnis Mitte der 1980er-Jahre aber wohl noch nicht gefunden zu haben, wie die Wiederholung der Falschannahme im Gewerkschaftsdiskurs illustriert.

42 ÖTV: Protokoll 10. Gewerkschaftstag (Anm. 16), Bd. 1, S. 260; Peter-Matthias Gaede: Publizistische Plattform für alle Arbeitslosen. Erstausgabe der Arbeitslosenzeitung erschienen, in: *Frankfurter Rundschau* v. 04.08.1982.

43 O. A.: Arbeitslose (Anm. 21), o. S.; Möller-Lücking: Gewerkschaften (Anm. 8), S. 37; Derichs-Kunstmann u. a.: Arbeitslosenarbeit (Anm. 7), S. 36 f.; Zoll/Brauer/Springhorn-Schmidt: Arbeitslose (Anm. 26), S. 8 f. Im Rahmen dieser Diskussion wurde zwischen dem Wunsch nach gewerkschaftlicher Mitgliedschaft von jungen Absolvent:innen, die gerade erst Bildungseinrichtungen wie die Schule, den Ausbildungsort oder die Universität verlassen hatten und sich auf der Suche nach einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz an die Gewerkschaften wandten, und dem Beitrittsinteresse von bereits im Berufsleben stehenden Arbeitslosen kontrovers unterschieden. Michael Friedrich: Kein Verlaß auf Funktionäre. Die Gewerkschaften sind gleichgültig, in: *Die Zeit* v. 13.08.1982; Detlef Henschel: Arbeitslose: Sie gehören zu uns, in: *Druck+Papier*, Nr. 122/1983, o. S.; Jürgen Jöns: Besondere Vertretung für Arbeitslose?, in: *Der Grundstein*, Nr. 5/1985, o. S.; Rudi Mews: Arbeitslose machen SPD und DGB Vorwürfe, in: *Frankfurter Neue Presse* v. 22.07.1983.

die Anhänger:innen einer gewerkschaftlichen Integration Erwerbsloser, dass Gewerkschaftsmitgliedschaft eine Bewusstseinsfrage sei. Das Erleben von Arbeitslosigkeit, insbesondere die Entlassung, stelle eine legitime Erfahrung dar, aufgrund derer das Verständnis für Sinn und Notwendigkeit von Gewerkschaftsarbeit erst erwachsen könne.⁴⁴

Ausschluss – Anwartschaft – Mitgliedschaft

Mit dem Aufkommen der Arbeitslosenproblematik in den 1970er-Jahren lehnte der größere Teil der Einzelgewerkschaften innerhalb des DGB auf Basis der dargelegten Argumente die Aufnahme von Personen ohne Arbeitsverhältnis zunächst generell ab. Nur einige wenige ermöglichten dies unter dem Hinweis, dass die Betroffenen lediglich kurzzeitig ohne Beschäftigungsverhältnis seien.⁴⁵ Dies illustriert, welch unterschiedliche Handhabungen im Umgang mit den Konsequenzen der arbeitsweltlichen Umbrüche auch zwischen den einzelnen DGB-Gewerkschaften bestanden und sich bis weit nach der Deutschen Einheit erhielten. Die Soziolog:innen Bernhard Ebbinghaus und Claudia Göbel bilanzieren: »Bis in die 1980er Jahre hinein wurden Arbeitslose kaum von den Gewerkschaften umworben.«⁴⁶ Erst im Zeitverlauf setzte im Umgang mit den Betroffenen ein Umdenken ein – ein Prozess, der sich über knapp zwei Jahrzehnte erstreckte und sich letztlich im Spannungsfeld zwischen einer Vollmitgliedschaft und einer Mitgliedschaft mit reduzierten Rechten bewegte.⁴⁷ Im Zusammenhang mit der Debatte um die Aufnahme Arbeitsloser wurde auch erörtert, wie bereits erwerbslose Mitglieder in die Gewerkschaftsarbeit eingebunden werden könnten und ob – bzw. in welcher Form – sie innerorganisatorische Funktionen und Ämter übernehmen dürften. Denn in vielen Einzelgewerkschaften war dies an die Betriebszugehörigkeit gebunden. Für die Möglichkeit auf Mitgliedschaft, Einbeziehung und

44 ÖTV: Protokoll 10. Gewerkschaftstag (Anm. 16), Bd. 1, S. 255 f., 274 f.; Derichs-Kunstmann u. a.: Arbeitslosenarbeit (Anm. 7), S. 38; o. A.: »Wir sitzen auf einem Pulverfaß, das irgendwann explodieren wird«. Gespräch mit Helma Scholz, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 33, 1983, H. 1, S. 7–16, hier S. 12.

45 Möller-Lücking: Arbeitnehmer (Anm. 9), S. 135.

46 Bernhard Ebbinghaus und Claudia Göbel: Mitgliederrückgang und Organisationsstrategien deutscher Gewerkschaften, in: Handbuch Gewerkschaften in Deutschland, hg. von Wolfgang Schroeder und Samuel Greef, 2. Aufl., Wiesbaden 2014, S. 207–239, hier S. 228.

47 Josef Esser: Funktionen und Funktionswandel der Gewerkschaften in Deutschland, in: ebd., S. 85–105, hier S. 100; Jirku: Erwerbslosenarbeit (Anm. 14), S. 100; ÖTV: Protokoll 11. Gewerkschaftstag (Anm. 25), S. 222.

Mitwirkung Erwerbsloser mussten die Einzelgewerkschaften in ihren jeweiligen Satzungen die Voraussetzung schaffen.⁴⁸ Mitte der 1980er-Jahre waren diese Regelungen innerhalb der Gewerkschaftsapparate sehr heterogen und wurden im Zeitverlauf unterschiedlich und mit verschiedenem Tempo modifiziert, wie die folgenden Beispiele aus den DGB-Mitgliedsgewerkschaften zeigen.

In einigen Gewerkschaften konnten Arbeitslose Mitglied werden, wenn sie in der entsprechenden Branche eine Anstellung suchten.⁴⁹ Dies war beispielsweise bei der mitgliederstärksten DGB-Einzelgewerkschaft, der IG Metall (IGM), der Fall. Auf ihrem 14. Gewerkschaftstag 1983 beschloss sie angesichts der öffentlichen Diskussionen um die gewerkschaftliche Integration Erwerbsloser sogenannte kostenfreie Mitgliedsanwartschaften für Betroffene, insbesondere für Jugendliche.⁵⁰ Damit durften beim Arbeitsamt gemeldete Arbeitslose, die »nachweislich und vorrangig [auf] eine Beschäftigung im Organisationsbereich [...] der IG Metall«⁵¹ zielten, eine Art vorläufiges Mitglied werden und waren damit zur Teilnahme an der gewerkschaftlichen Arbeit berechtigt. Eine volle Mitgliedschaft wurde ihnen sodann zuteil, sobald sie eine Arbeit oder Ausbildung im Tätigkeitsfeld der Metallgewerkschaft gefunden hatten.⁵² Eine Übernahme von Funktionen in der gewerkschaftlichen Interessenvertretung war mit dieser Form der Mitgliedschaft jedoch nicht vorgesehen. Erst der nächste Gewerkschaftskongress drei Jahre später entschied, dass auch arbeitslose Mitglieder bei Wahlen zur Vertreter:innenversammlung berücksichtigt werden konnten.⁵³

Ähnlich wie die IG Metall agierte auch die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV), die bereits Mitte 1982 beschloss, dass Arbeitslose kostenlos an Jugendvertreter:innen- und Betriebsräte-

48 Derichs-Kunstmann u. a.: Arbeitslosenarbeit (Anm. 7), S. 36, 76.

49 Jirku: Erwerbslosenarbeit (Anm. 14), S. 100.

50 Norbert Hüsson: Viel Skepsis gegen »Trittbrettfahrer«. Im DGB umstritten: die Aufnahme Arbeitsloser, in: Welt der Arbeit v. 10.01.1985; o. A.: Skepsis gegenüber Arbeitslosen-Initiativen. IG Metall will sich bemühen. Nach gewerkschaftlichen Grundsätzen, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung v. 22.03.1983.

51 O. A.: Arbeitslosenarbeit der IG Metall, in: Info-Rundbrief der Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen, Nr. 10/1988, S. 4 f., hier S. 4.

52 Anton A. Gruha: IG Metall empfiehlt Erwerbslosen Arbeitskreise als Hilfe. Gewerkschaft will sich durch Beratung verstärkt um Mitglieder ohne Einkommen kümmern. Mayr: Rechte bleiben erhalten, in: Frankfurter Rundschau v. 22.03.1983; o. A.: IG Metall will Arbeit mit Arbeitslosen verstärken. 14. ordentlicher Gewerkschaftstag der IG Metall in München vom 9. bis 15. Oktober 1983, in: Metall-Pressedienst v. 15.10.1983; Derichs-Kunstmann u. a.: Arbeitslosenarbeit (Anm. 7), S. 40.

53 O. A.: Arbeitslosenarbeit (Anm. 51), S. 5.

Lehrgängen teilnehmen durften.⁵⁴ Nach dem Vorbild der IGM, welche Mitgliedsanwartschaften Mitte der 1980er-Jahre jedoch noch vorrangig auf arbeitslose Jugendliche fokussierte, sollten hier aber alle Arbeitslosen, die eine Tätigkeit im HBV-Bereich suchten, ein vorläufiges Gewerkschaftsmitglied werden können. Dennoch fehlte ihnen auch in dieser Gewerkschaft sowohl das aktive als auch das passive Wahlrecht.⁵⁵ Ab 1986 wurde diese vorläufige Anwartschaft – nach vorheriger rechtlicher Prüfung – weiter zu einer Vollmitgliedschaft für jene ausgebaut, die vor ihrer Arbeitslosigkeit im HBV-Bereich beschäftigt waren oder nach ihrer Schulausbildung einen entsprechenden Arbeits- oder Ausbildungsplatz anstrebten.⁵⁶

Eine solche volle Mitgliedschaft für Arbeitslose führte schließlich auch die ÖTV ein. Die Gewerkschaft beschritt bereits ab Beginn der 1980er-Jahre integrative Pfade für ihre erwerbslosen Mitglieder, indem sie in ihren angestammten Wirkungskreisen, also in den bisherigen Abteilungen und Personengruppen, verbleiben und partizipieren konnten. Die Arbeit mit den arbeitslosen Mitgliedern wurde somit in vorhandene Strukturen eingebunden. Auch empfahl die Gewerkschaft, arbeitslose Mitglieder in die Abteilungsvorstände und Personengruppenausschüsse aufzunehmen. Dieses Vorgehen stand im Gegensatz etwa zur IG Metall, die Arbeitslose in Arbeitskreise »auslagerte«.⁵⁷ Dennoch lehnte der 10. Gewerkschaftstag 1984 trotz zahlreicher Anträge die volle Mitgliedschaft von Arbeitslosen, die zuvor noch kein ÖTV-Mitglied waren, zunächst ab.⁵⁸ Lediglich der Einbezug bereits arbeitsloser Mitglieder wurde weiter vorangetrieben, indem sie künftig beispielsweise auch als Delegierte

54 O.A.: Ein Beschluß trägt Früchte. Die Zusammenarbeit von DGB-Gewerkschaften und Arbeitslosen bessert sich, in: *Welt der Arbeit* v. 16.09.1982.

55 Norbert Hüsön: Arbeitslose treten nicht in die Gewerkschaft ein. Möglichkeit, Mitglied zu werden, besteht, in: *Welt der Arbeit* v. 30.05.1985.

56 Werner Kohler: Auch die Gewerkschaften tun sich mit den Arbeitslosen schwer. Sollen frühere »Trittbrettfahrer« jetzt »Kollegen« werden können?, in: *Frankfurter Allgemeine Zeitung* v. 01.01.1985; Derichs-Kunstmann u. a.: Arbeitslosenarbeit (Anm. 7), S. 38, 40.

57 O.A.: Arbeitslose Mitglieder in die Arbeit einbeziehen. Beschluß des geschäftsführenden Hauptvorstandes der Gewerkschaft ÖTV, in: *ÖTV-Argumente*, Nr. 6/1983, o. S.; ÖTV: Protokoll 10. Gewerkschaftstag (Anm. 16), Bd. 1, S. 275, 335; ÖTV: Geschäftsbericht 1984-1987, Stuttgart 1988, S. 572-575; Friedhelm Wolski-Prenger und Uwe Kantelhardt: Von der Konfrontation zur Kooperation. Zum Verhältnis von Gewerkschaften und Arbeitslosen, in: *Blätter für deutsche und internationale Politik* 38, 1993, H. 2, S. 222-234, hier S. 230 f.

58 ÖTV: Protokoll 10. Gewerkschaftstag (Anm. 16), Bd. 1, S. 276.

fungieren durften.⁵⁹ In der Folgezeit nahm der Druck der Basis jedoch weiter zu, weil einige Bezirkskonferenzen die Mitgliedschaft von Menschen ohne Beschäftigungsverhältnis direkt beschlossen.⁶⁰ Auch existierte ein intensiver Erfahrungsaustausch zwischen regionalen ÖTV-Gliederungen und diversen Arbeitslosengruppen.⁶¹ So blieb dem Vorstand auf dem 1988 stattfindenden Gewerkschaftstag schließlich gar nichts anderes übrig, als arbeitslosen bisherigen Nichtmitgliedern künftig die volle ÖTV-Mitgliedschaft durch eine Satzungsänderung auch auf Bundesebene zu gewähren.⁶² Die zunehmend intensiven Bemühungen um Erwerbslose innerhalb der ÖTV wurden auch deutlich, als der Bezirk Berlin 1987 einen Erfahrungsaustausch zur gewerkschaftlichen Arbeitslosenarbeit plante, der geschäftsführende Hauptvorstand diesen jedoch kurzerhand absagte, um stattdessen 1988 ein zentrales Seminar unter Einbeziehung aller Bezirke durchzuführen.⁶³ Die ÖTV beschritt diesen fortschrittlichen Kurs in der Folgezeit weiter. Im September 1990 verabschiedete sie eine »Rahmenkonzeption für die Betreuung von arbeitslosen Mitgliedern« und legte damit den Grundstein für eine einheitliche Arbeit in den Kreisverwaltungen.⁶⁴ Seit 1995 räumt sie einem arbeitslosen Mitglied sogar einen Platz im Hauptvorstand mit beratender Stimme ein, womit die Interessen von Erwerbslosen selbst auf den höheren Gewerkschaftsebenen Gehör finden.⁶⁵

59 O.A.: ÖTV: Arbeitslose können nicht Mitglied werden, in: Parlamentarisch-Politischer Pressedienst 35, 1984, H. 117, S. 2; Derichs-Kunstmann u. a.: Arbeitslosenarbeit (Anm. 7), S. 41; Peter Grottian und Rolf Paasch: Arbeitslose: Von der gesellschaftlichen Randgruppe zum politischen Faktor? Einige Hypothesen zur zukünftigen Entwicklung der Interessenvertretung von Arbeitslosen, in: Arbeitslosigkeit in der Arbeitsgesellschaft, hg. von Wolfgang Bonß und Rolf G. Heinze, Frankfurt a. M. 1984, S. 331-348, hier S. 338.

60 O.A.: Arbeitslosenarbeit der ÖTV, in: Info-Rundbrief der Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen, Nr. 11/1988, S. 4f.; o.A.: ÖTV (Anm. 59).

61 O.A.: IG Metall und ÖTV organisieren Erfahrungsaustausch, in: Info-Rundbrief der Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen, Nr. 12/1988, S. 3.

62 ÖTV: Protokoll II. Gewerkschaftstag (Anm. 25), S. 229.

63 O.A.: Zentrales Seminar der ÖTV zur gewerkschaftlichen Arbeitslosenarbeit geplant, in: Info-Rundbrief der Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen, Nr. 9/1987, S. 6; o.A.: IG Metall (Anm. 61); Wolski-Prenger/Kantelhardt: Konfrontation (Anm. 57), S. 231.

64 ÖTV: Protokoll II. Gewerkschaftstag (Anm. 25), S. 917.

65 Kantelhardt: Arbeitslosenarbeit (Anm. 12), S. 141; Holger Menze: Es begann im Teutoburger Wald ..., in: Erwerbslose in Aktion. Aktionsformen – Rahmenbedingungen – kulturelle Vielfalt in Geschichte und Gegenwart, hg. von Elke Hanack, Bernhard Jirku und dems., Hamburg 2009, S. 68-74, hier S. 71f.

Auch die 1989 neu gegründete IG Medien – Druck und Papier, Publizistik und Kunst, die aus der Fusion der Industriegewerkschaft Druck und Papier (IG DruPa) sowie der Gewerkschaft Kunst (GK) entstanden war, beschloss auf ihrem ersten Gewerkschaftstag die volle Mitgliedschaft Arbeitsloser. Nachdem im Satzungsentwurf noch vorgesehen war, dass Erwerbslose zwar Mitglieder werden, jedoch keine Funktionen ausüben dürften, änderte sich dies durch die einstimmige Annahme eines Antrags der Jugendfraktion.⁶⁶ Bei der IG DruPa existierten bereits seit 1987 Arbeitskreise für Arbeitslose, die in der Regel auch in den Ortsvereinen über ein Sitz- und Stimmrecht verfügten.⁶⁷ Ebenso konnte hier seit 1984 auf die Möglichkeit einer Vollmitgliedschaft Arbeitsloser zurückgeblickt werden.⁶⁸ Vermutlich wegen dieser Erfahrungen bildete sich schließlich bei der IG Medien eine eigene Statusgruppe »Erwerbslose« aus, die ähnlich wie etwa die Gruppen »Jugend«, »Frauen« und »Beamte« eine spezielle Wahrnehmung der Partikularinteressen ermöglichte. Dies übernahm später auch ver.di, in welcher die IG Medien 2001 gemeinsam mit der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG), der Deutschen Postgewerkschaft (DPG), der HBV und der ÖTV aufging.⁶⁹ Der Arbeitslosenforscher Uwe Kantelhardt bezeichnet diesen praktizierten Personengruppenstatus als »Meilenstein für die Teilhabe an der innergewerkschaftlichen Willensbildung«.⁷⁰ Ver.di setzte damit die vertiefte Integration Arbeitsloser in die Gewerkschaftsarbeit ihrer Vorgängerinnen fort. So erhielten hier, wie zuvor schon bei der ÖTV, erwerbslose Mitglieder einen Sitz im einflussreichen Bundestarifausschuss, um ihre Erfahrungen und Interessen auch bei der Behandlung tarifpolitischer Themen einfließen zu lassen.⁷¹ Im

66 O.A.: IG Medien beschließt volle Mitgliedschaft für Arbeitslose, in: Info-Rundbrief der Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen, Nr. 16/1989, S. 6.

67 O.A.: DGB-Klausurtagung zur gewerkschaftlichen Arbeitslosenarbeit: »Wir müssen noch einiges tun!«, in: Info-Rundbrief der Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen, Nr. 9/1987, S. 2.

68 Norbert Hüsson: Arbeitslose treten nicht in die Gewerkschaft ein. Möglichkeit, Mitglied zu werden, besteht, in: Welt der Arbeit v. 30.05.1985.

69 Jirku: Erwerbslose (Anm. 17), S. 10; Samuel Greef: Gewerkschaften im Spiegel von Zahlen, Daten und Fakten, in: Handbuch Gewerkschaften in Deutschland, hg. von Wolfgang Schroeder und dms., 2. Aufl., Wiesbaden 2014, S. 659-755, hier S. 710.

70 Uwe Kantelhardt: Blick über die Grenzen. Die Arbeitslosenbewegung in den USA, England, Italien und Frankreich, in: Erwerbslose in Aktion. Aktionsformen – Rahmenbedingungen – kulturelle Vielfalt in Geschichte und Gegenwart, hg. von Elke Hannack, Bernhard Jirku und Holger Menze, Hamburg 2009, S. 161-228, hier S. 226.

71 Jirku: Erwerbslose (Anm. 17), S. 10. Dies steht im Gegensatz etwa zum Vorgehen der IG Metall, welche die Erwerbslosen lediglich in den vorhandenen Arbeitsbereich

Sommer 2001 konstituierte sich der Bundeserwerbslosenausschuss von ver.di, welcher sich als größte Vereinigung von Arbeitslosen begreift.⁷²

Doch HBV, ÖTV und IG DruPa waren keineswegs die Ersten, die eine Mitgliedschaft von Arbeitslosen ermöglichten. Die Gewerkschaft Leder (GL) bot ab 1985 Mitgliedschaften zumindest für arbeitslose Jugendliche an.⁷³ Die Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (GGLF) ermöglichte bereits ab 1984 Arbeitslosen die Zugehörigkeit.⁷⁴ Doch der eigentliche Vorreiter dieser Entwicklung war die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), welche als eine der ersten bereits ab Mitte der 1970er-Jahre mit einer massiven Arbeitslosenproblematik konfrontiert war, als die Bundesländer die Einstellung von Lehrpersonal zurückführten, während sich gleichzeitig noch zahlreiche Lehramtsstudierende in der Ausbildung befanden. Aufgrund dessen richtete sie 1975 das »Sekretariat arbeitsloser Lehrer« ein, was die Gründung zahlreicher Arbeitslosengruppen unter ihrem Dach begünstigte. Ab diesem Zeitpunkt räumte sie Erwerbslosen einen außerordentlichen Mitgliedsstatus ein, der zwar mit mitgliedsrechtlichen Einschränkungen einherging, zu jener Zeit jedoch beispiellos war und schließlich 1983 in die Umwandlung in eine ordentliche Mitgliedschaft mündete. Generell vertrat die Bildungsgewerkschaft eine offener Haltung gegenüber auch außergewerkschaftlichen Arbeitslosen- und Selbsthilfegruppen. So richtete sie etwa 1981, 1984 und 1985 drei Arbeitslosenkongresse aus.⁷⁵ Im DGB stieß das GEW-Engagement

»Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit« integrierte, der generell diejenigen Metalller ansprechen sollte, die nicht (mehr) über Betriebe erreichbar waren, wie z. B. auch Rentner:innen. Jirku: Erwerbslosenarbeit (Anm. 14), S. 100; Schröder/Voigtländer: Gewerkschaften (Anm. 18), S. 201. Erst in den 1990er-Jahren reformierte die IGM ihr Konzept und gründete im Kontext der Hartz-Reformen ein Büro für soziale Bündnisse. Jirku: Erwerbslose (Anm. 17), S. 11. 1998 nahm der IG Metall-Bereich Küste erstmals fünf arbeitslose Vertreter:innen in seine Tarifkommission auf. Menze: Teutoburger Wald (Anm. 65), S. 72.

72 Harald Rein: Wenn arme Leute sich nicht mehr fügen ...! Bemerkungen über den Zusammenhang von Alltag und Protest, Neu-Ulm 2017, S. 143.

73 Norbert Hüsson: Arbeitslose treten nicht in die Gewerkschaft ein. Möglichkeit, Mitglied zu werden, besteht, in: Welt der Arbeit v. 30.05.1985.

74 Derichs-Kunstmann u. a.: Arbeitslosenarbeit (Anm. 7), S. 40; Norbert Hüsson: Viel Skepsis gegen »Trittbrettfahrer«. Im DGB umstritten: die Aufnahme Arbeitsloser, in: Welt der Arbeit v. 10.01.1985.

75 Norbert Hüsson: Arbeitslose treten nicht in die Gewerkschaft ein. Möglichkeit, Mitglied zu werden, besteht, in: Welt der Arbeit v. 30.05.1985; Sindy Duong: Zukunft gestalten, konservieren oder befürchten? Gewerkschaftliche Auseinandersetzungen um Lehrer:innenarbeitslosigkeit in der Bundesrepublik, in: Vergangene Zukünfte von Arbeit. Aussichten, Ängste und Aneignungen im 20. Jahrhundert, hg. von Franziska Rehlinghaus und Ulf Teichmann, Bonn 2019, S. 81-104, hier S. 82; Derichs-Kunstmann u. a.: Arbeitslosenarbeit (Anm. 7), S. 40, 42; o. A.: Chronologie

für Arbeitslose jedoch nur bedingt auf Anerkennung. So hieß es etwa in einer internen Mitschrift, dass ihre Arbeitslosenarbeit »für den restlichen Gewerkschaftsbereich keinen exemplarischen Charakter«⁷⁶ habe.

Die übrigen Gewerkschaften lehnten die Aufnahme Erwerbsloser zum Teil ohne Begründung ab, wie die Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik (IG CPK), oder hatten dieses Problem bis Mitte der 1980er-Jahre noch gar nicht diskutiert. Gründe dafür lagen etwa in ihrer Mitgliederzusammensetzung, wie bei der Postgewerkschaft und der Gewerkschaft der Polizei (GdP), oder das Thema war wegen sozialpolitischer Absicherungen, wie bei der Industriegewerkschaft Bergbau und Energie (IG BE), für sie vermeintlich irrelevant.⁷⁷

Die exemplarischen Handhabungen zur Aufnahmepraxis und Mitgliedschaftsfrage Erwerbsloser illustrieren die organisationsinternen Herausforderungen, welche die Gewerkschaften infolge eines Anpassungsdrucks durch die zunehmende Arbeitslosenproblematik zu bewältigen hatten. Vermutlich entwickelten sie sich im Zeitverlauf unter dem Dach des DGB zur größten Arbeitslosenorganisation.⁷⁸ Diesen Umstand zu verinnerlichen, verlief nicht konfliktfrei. So erwirkte insbesondere die Mitgliederbasis diese gewerkschaftliche Öffnung – etwa die Jugend bei der IG Medien oder regionale Gliederungen aus Gebieten mit hoher Arbeitslosigkeit wie bei der ÖTV. Schröder und Voigtländer bilanzieren: »Erwerbslose haben sich ihren Platz in ihrer Gewerkschaft erst erkämpfen müssen.«⁷⁹ Dieser lang andauernde Kampf um gleichwertige Rechte arbeitsloser und beschäftigter Arbeitnehmer:innen war aber letztlich erfolgreich. So ist es gegenwärtig bei allen DGB-Gewerkschaften üblich, dass auch Arbeitslose zu den Mitgliedern gehören.⁸⁰ Die Entwicklungen bei ver.di und ihren Vorgängergewerkschaften illustrieren den qualitativen Sprung von der Möglichkeit zur bloßen Mitgliedschaft hin zur Statusgruppenrepräsentation in zentralen Gremien.

des Erwerbslosenwiderstandes, in: 1982–2013. Dreißig Jahre Erwerbslosenprotest. Dokumentation, Analyse und Perspektive, hg. von Harald Rein, Neu-Ulm 2013, S. 247–260, hier S. 247.

76 Frank Hantke, Stichworte für ein Gespräch mit Stipendiatinnen und Stipendiaten der Hans-Böckler-Stiftung, Thema »Gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit«, 22.02.1989, S. 6, Archiv der sozialen Demokratie (AdsD) Bonn, 5/DGAK000546.

77 Derichs-Kunsmann u. a.: Arbeitslosenarbeit (Anm. 7), S. 41.

78 Kantelhardt: Blick (Anm. 70), S. 226; Menze: Teutoburger Wald (Anm. 65), S. 73.

79 Schröder/Voigtländer: Gewerkschaften (Anm. 18), S. 199.

80 Jirku: Erwerbslose (Anm. 17), S. 11.

Zwischen Eigennutz und Zwang – warum sich die Gewerkschaften für Arbeitslose öffneten

Wie sah es in der Praxis gewerkschaftlicher Arbeit aus, versuchten die sogenannten Trittbrettfahrer wirklich scharenweise, den DGB-Gewerkschaften beizutreten? Bei der immerhin auf die längste Erfahrung mit dieser Thematik zurückblickenden GEW kursierten 1985 Zahlen, wonach von den 13.000 erwerbslosen Mitgliedern nur rund 10 % während ihrer Arbeitslosigkeit die Mitgliedschaft erworben hätten, während die restlichen 90 % schon vorher gewerkschaftlich organisiert gewesen seien. Bei der IG DruPa war bis Mitte der 1980er-Jahre wohl kein einziges der knapp 6000 erwerbslosen Mitglieder erst während der Arbeitslosigkeit eingetreten. Auch die IG Metall zählte nur 20 Personen, die seit 1983 eine Mitgliedsanwartschaft in Anspruch genommen hatten.⁸¹ Warum aber wurde diese, gerade von den Gegner:innen mit »phantastisch übertrieben[en]«⁸² Zahlen befeuerte, »emotionsgeladene heiße Diskussion um eine Vollmitgliedschaft Arbeitsloser«⁸³ überhaupt so langwierig geführt, wenn sie in der Praxis doch nur wenig Anwendung fand? Zeitgenössisch wertete sie der Journalist Werner Kohler als »Alibi-Politik, um die Angst der Gewerkschaften vor den Arbeitslosen zu verschleiern, mit denen sie sich als Organisation offensichtlich recht schwer tun« würden, weil sie ihnen keine neuen Arbeitsplätze beschaffen könnten. Andere vermuteten, dass – gerade weil die als »besonders weit »links von der Mitte« stehenden Gewerkschaften«⁸⁴ wie GEW und HBV diesen Schritt als erste wagten – die

81 Norbert Hüsön: Arbeitslose treten nicht in die Gewerkschaft ein. Möglichkeit, Mitglied zu werden, besteht, in: *Welt der Arbeit* v. 30.05.1985. Die jeweiligen Entwicklungen beobachteten die Gewerkschaften auch untereinander. So wurde etwa beim ÖTV-Gewerkschaftstag 1984 darauf verwiesen, dass die IG Metall nach ihrer Öffnung für jugendliche Erwerbslose vor einem Jahr keine neuen Mitglieder gewonnen habe – für einige Gewerkschafter:innen Hinweis genug, dass die Wichtigkeit, mit der die Anträge um die Gewerkschaftsintegration Arbeitsloser angepriesen wurden, kaum der Realität entspreche. ÖTV: Protokoll 10. Gewerkschaftstag (Anm. 16), Bd. 1, S. 251.

82 Beier/Kantelhardt/Wolski-Prenger: Verbände (Anm. 23), S. 224.

83 Hier und im Folgenden: Werner Kohler: Auch die Gewerkschaften tun sich mit den Arbeitslosen schwer. Sollen frühere »Trittbrettfahrer« jetzt »Kollegen« werden können?, in: *Frankfurter Allgemeine Zeitung* v. 01.01.1985.

84 Hier und im Folgenden: o. A.: Arbeitslose (Anm. 21), o. S.; vgl. zum Mobilisierungs- und Protestverhalten Arbeitsloser beispielsweise Gallas: Wirkungsmöglichkeiten (Anm. 13) und Lothar Rolke: Millionen im Griff: Warum es (noch?) keine Arbeitslosenbewegung gibt, in: *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen* 1, 1988, H. 2, S. 45-50.

Motive auch in der Verstärkung ihrer »radikalen Flügel« durch die vermeintlich protestbereiten Arbeitslosen liegen könnten.

Neben diesen Erklärungsansätzen resultierte die gewerkschaftliche Öffnung vermutlich jedoch ebenso aus den deutlichen Spuren, welche die Arbeitslosigkeit in den Gewerkschaftsstrukturen hinterlassen hatte. Sie zeigten sich zum einen an immer mehr erwerbslosen Mitgliedern. So waren etwa 1983 von den 16.000 Mitgliedern der HBV 700 arbeitslos. Die IG Chemie zählte bei 21.000 Mitgliedern 500 Arbeitslose.⁸⁵ Bis Ende der 1980er-Jahre erhöhte sich der Anteil an arbeitslosen Metallern:innen mit 87.000 Menschen auf über 3%.⁸⁶ Die ÖTV ermittelte Ende 1987 44.943 arbeitslose Mitglieder, was im Vergleich zu 1984 eine fast 50-prozentige Steigerung bedeutete.⁸⁷ Zum anderen verlängerte sich im Zeitverlauf die Dauer der Erwerbslosigkeit. Während diese Anfang der 1980er-Jahre durchschnittlich etwa fünf Monate währte, dauerte es 1983 in der Regel bereits bis zu sieben Monate, ehe Arbeitssuchende eine neue Beschäftigung fanden.⁸⁸ In diesem Sinne ist es zu verstehen, dass die beiden Diskussionspunkte – die grundsätzliche Mitgliedschaft vormals unorganisierter Arbeitsloser und die Mitwirkung bereits organisierter erwerbsloser Gewerkschafter:innen – stets zusammen debattiert wurden.

Denn die für die Gewerkschaften größte Gefahr der massenhaften Beschäftigungslosigkeit stellte die daraus entstehende Schwächung ihrer gesellschaftlichen Position dar. Ihre Wirkungsmacht minderte sich durch zahlreiche Austritte aus den eigenen Reihen. Infolge der Arbeitslosigkeit

85 Peter-Matthias Gaede: »Brücken bauen«. Gewerkschaften sollen sich der Arbeitslosen annehmen. Arbeitskreis legt Papier vor, in: Frankfurter Rundschau v. 18.02.1983.

86 Derichs-Kunstmann u. a.: Arbeitslosenarbeit (Anm. 7), S. 29.

87 ÖTV: Geschäftsbericht 1984-1987 (Anm. 57), S. 572; o. A.: Arbeitslosenarbeit (Anm. 51), S. 5. Solche Erhebungen unterlagen jedoch der Schwierigkeit, dass das Merkmal »Arbeitslosigkeit« in den Mitgliederstatistiken von DGB und Einzelgewerkschaften nur selten gesondert ausgewiesen wurde. So erfasste etwa die ÖTV zwar Mitglieder mit reduziertem Beitrag, diese waren jedoch nicht nur Arbeitslose, sondern beispielsweise auch Frauen im Erziehungsurlaub, krankgemeldete Beschäftigte ohne Lohnfortzahlung, Student:innen und Rentner:innen. Derichs-Kunstmann u. a.: Arbeitslosenarbeit (Anm. 7), S. 29. Darauf, dass es kaum empirische Studien zum Verhältnis von Erwerbslosen und Gewerkschaften gab, verwiesen zeitgenössisch ebenfalls Hubert Heinelt und Carl Wilhelm Macke: »Mehr Engagement würden wir uns schon wünschen«, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 36, 1986, H. 2, S. 116-121, hier S. 116.

88 O. A.: Länger arbeitslos, in: Die Zeit v. 09.12.1983; Norbert Möller-Lücking: Arbeitslosigkeit, Beschäftigungspolitik und Gewerkschaften, in: Individuelle und gesellschaftliche Kosten der Massenarbeitslosigkeit. Psychologische Theorie und Praxis, hg. von Thomas Kieselbach und Ali Wacker, Weinheim/Basel 1985, S. 284-292, hier S. 285.

drohten den Gewerkschaften weiterhin wachsende Mitgliedergruppen wie unregelmäßig Beschäftigte und Arbeitslose wegzubrechen.⁸⁹ Dort, wo der Kontakt früher fast ausschließlich über den Betrieb lief, bestand nun keine Möglichkeit mehr, die Betroffenen direkt anzusprechen.⁹⁰ So belegte etwa eine zeitgenössische Erhebung, dass sich arbeitslose Mitglieder vom Informationsfluss abgeschnitten fühlten, weil Gewerkschaftszeitungen oft in den Betrieben verteilt wurden.⁹¹ Solche Situationen erforderten neue Wege, um die Kontakte zwischen den Gewerkschaften und ihren arbeitslosen Mitgliedern weiterhin zu gewährleisten sowie auch andere Möglichkeiten der Mitgliedergewinnung zu generieren. Denn schon die Vergleichsfolie aus der Weimarer Zeit lehrte, dass enttäuschte Mitgliedererwartungen infolge defizitärer Angebote und unzureichender Beteiligungsstrukturen bedeuten konnten, dass diese Personenkreise für die Gewerkschaftsarbeit verloren waren.⁹² Als die Organisationen damals wegen der schwierigen Wirtschaftssituation ihre finanziellen Unterstützungen für Arbeitslose reduzieren mussten, verließen sie viele enttäuscht, sodass sich die Gewerkschaftsbewegung zwischen 1922 und 1926 auf etwa vier Millionen Mitglieder halbierte.⁹³

Die durch die Erwerbslosigkeit veränderte Mitgliederstruktur wirkte sich darüber hinaus auf die gewerkschaftlichen Finanzen aus. So sank etwa infolge der wachsenden Sockelarbeitslosigkeit und der Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse der Anteil an Mitgliedern mit vollem Beitrag bis 1993 auf 65 %. Auch für Arbeitslose bestand überwiegend eine vergünstigte Mitgliedschaft. Zum Beispiel zahlten beschäftigungslose Mitglieder bei der IG Metall 3 DM monatlich, bei der ÖTV 1 DM und bei anderen Gewerkschaften bis zu 1,15 % der monatlichen Arbeitslosenunterstützung.⁹⁴ Doch ein verringerter Beitragssatz, zudem mit der Aussicht auf

89 Kantelhardt: Arbeitslosenarbeit (Anm. 12), S. 138.

90 O.A.: DGB und Arbeitslose: Die Zusammenarbeit verstärkt. Bundesweit immer mehr gewerkschaftliche Initiativen, in: Welt der Arbeit v. 01.06.1988; o.A.: Beschäftigte und Arbeitslose eine Kampffront, in: arbeitslos. Zeitschrift der Deutschen Kommunistischen Partei, Nr. 3/1983, S. 1f., hier S. 1.

91 Derichs-Kunstmann u. a.: Arbeitslosenarbeit (Anm. 7), S. 74; o.A.: Der DGB und die Arbeitslosen, in: arbeitslos. Zeitschrift der Deutschen Kommunistischen Partei, Nr. 3/1983, S. 1f., hier S. 2.

92 Zoll/Brauer/Springhorn-Schmidt: Arbeitslose (Anm. 26), S. 7; Möller-Lücking: Gewerkschaften (Anm. 8), S. 35, 41; Kantelhardt: Arbeitslosenarbeit (Anm. 12), S. 139; Christine Morgenroth: Arbeitslose und gewerkschaftlicher Handlungsbedarf, in: Emanzipationsinteressen und Organisationsphantasie. Eine ungenutzte Wirklichkeit der Gewerkschaften?, hg. von Oskar Negt, Köln 1989, S. 94-129, hier S. 128.

93 Stracke-Neumann: Erwerbslose (Anm. 11), S. 35.

94 Kantelhardt: Arbeitslosenarbeit (Anm. 12), S. 139-141; o.A.: Skepsis gegenüber Arbeitslosen-Initiativen. IG Metall will sich bemühen. Nach gewerkschaftlichen

eine volle Zahlung, wenn das Mitglied wieder Arbeit fand, war vielversprechender als gar kein Geldeingang mehr, wenn die Person die Gewerkschaft stattdessen lieber verließ. Um diese vom Austritt abzuhalten, schalteten die Gewerkschaften daher trotz fiskalischer Bezuschussung auch in den Mitgliedszeitschriften Anzeigen, welche auf die Vorteile einer weiteren Zugehörigkeit auch als Arbeitslose:r hinwiesen.⁹⁵ Dazu gehörten unter anderem kostenlose Arbeits- und Sozialrechtsberatungen sowie der damit verbundene Rechtsschutz.⁹⁶ Bei der IGM lief auch die Freizeit-Unfallversicherung weiter.⁹⁷

Fazit

Das Fallbeispiel der innergewerkschaftlich diskutierten Mitgliedschaft von Arbeitslosen beantwortet exemplarisch zentrale Untersuchungsfragen, die sich aus dem Wandel der Arbeitswelt und dessen Folgen ergeben: Es zeigt, wie Gewerkschaftsakteur:innen Arbeitslosigkeit als konkrete Folge der arbeitsweltlichen Wandlungsprozesse in einer Binnenperspektive wahrnahmen und welche Gestaltungsmöglichkeiten im daraus resultierenden Anpassungsprozess diskutiert und ergriffen wurden. Die zwischengewerkschaftlich durchaus unterschiedlichen Handhabungen hatten schließlich Auswirkungen auf das jeweilige Selbstverständnis, die Programmatik sowie das Organisationsverhalten. Dabei berührte die konfliktträchtige Diskussion auch Dimensionen von sozialer Ungleichheit zwischen erwerbslosen und beschäftigten Gewerkschaftsmitgliedern sowie zwischen Gewerkschaftsmitgliedern generell und Nichtmitgliedern.

Die letztlich bei allen Gewerkschaftsorganisationen erfolgte Öffnung für Erwerbslose veränderte ihre Mentalität als Organisationen für Arbeitnehmer:innen. Sie verbreiterte ihr Selbstverständnis zumindest formal im Sinne einer gleichberechtigten Zuständigkeit für Beschäftigte und Arbeits-

Grundsätzen, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung v. 22.03.1983; Rudi Mews: Arbeitslose machen SPD und DGB Vorwürfe, in: Frankfurter Neue Presse v. 22.07.1983.

95 Derichs-Kunstmann u. a.: Arbeitslosenarbeit (Anm. 7), S. 42.

96 Frank Hantke: Gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit. Arbeitslose müssen ihre Geschicke selbst in die Hand nehmen können, in: Blätter der Wohlfahrtspflege. Deutsche Zeitschrift für Soziale Arbeit 136, 1989, H. 1, S. 17-19, hier S. 18.

97 O. A.: Arbeitslose verzichten auf Bundesverband. Statt dessen Informationsquelle geplant. Neue Aufgaben für den DGB, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung v. 16.02.1983; Anton A. Gruha: IG Metall empfiehlt Erwerbslosen Arbeitskreise als Hilfe. Gewerkschaft will sich durch Beratung verstärkt um Mitglieder ohne Einkommen kümmern. Mayr: Rechte bleiben erhalten, in: Frankfurter Rundschau v. 22.03.1983.

lose, was die sich um Mitgliederhaltung und -gewinnung bemühenden Gewerkschaften zur Stärkung der eigenen gesellschaftlichen Position zu nutzen suchten.⁹⁸ Trotz dieses Anpassungsdrucks illustriert die Langwierigkeit des Prozesses jedoch, wie schwer sie sich damit taten, Erwerbslose als gleichwertigen Teil der Gewerkschaftsklientel wahrzunehmen, zu akzeptieren und zu vertreten. Der fundamentale arbeitsweltliche Wandel, der die BRD seit dem letzten Drittel des vorangegangenen Jahrhunderts beschäftigte, wirkte auf die DGB-Gewerkschaften vor allem durch den drohenden Bedeutungsverlust infolge des Mitgliederschwundes zurück. Dies erforderte Veränderungen, um ihre gestaltende Rolle im Gesellschaftssystem weiter ausüben zu können, vielleicht sogar, um unter den neuen Umständen überhaupt weiter existieren zu können.

98 Hantke: Arbeitslosenarbeit (Anm. 96), S. 18; Thomas Kröter: Drinnen oder draußen, in: Deutsches Allgemeines Sonntagsblatt v. 19.10.1986. Es gab jedoch auch kritische Stimmen, welche diesen Schritt nicht als echte Öffnung, sondern lediglich als »Fortschritt gegenüber der früheren völligen Ausgrenzung der Arbeitslosen« interpretierten. Martin Kempe: Von den Schwierigkeiten des Dialogs – Gewerkschaften und neue soziale Bewegungen, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 36, 1986, H. 3, S. 160-166, hier S. 165.

»Die Unorganisierbaren«

Weibliches Engagement in der Gewerkschaft Textil-Bekleidung (1945-1998)

ALICIA GORNY

Einführung

Die Erwerbsarbeit von Frauen und ihr gewerkschaftliches Engagement waren und sind zum Teil noch immer von tief verankerten Vorurteilen geprägt. Frauen wurden häufig als Zuverdienerinnen oder Lohndrückerinnen wahrgenommen, während ihre Erwerbsbiografien pauschal als durch hohe Fluktuation, Flexibilität und Unbeständigkeit gekennzeichnet gelten. Analog dazu wird ihre Organisationsfähigkeit innerhalb der Gewerkschaften oftmals infrage gestellt. Diese Annahmen sind historisch gewachsen und resultieren aus strukturellen Geschlechterzuschreibungen. Insbesondere die Frauen- und (historische) Geschlechterforschung hat diese Vorurteile kritisch analysiert, dekonstruiert und empirisch widerlegt.¹

Die Textil- und Bekleidungsbranche² sowie ihre Industriegewerkschaft, die Gewerkschaft Textil-Bekleidung (GTB), dienen als paradigmatisches Beispiel für die tief verwurzelten Annahmen über weibliche Erwerbsarbeit. Kaum ein anderer Industriezweig war so stark von Frauen geprägt, wodurch sich hier soziale und historische Bewertungsmuster weiblicher Arbeit besonders deutlich manifestier(t)en. Dies betrifft nicht nur die Entlohnung, sondern auch den gesellschaftlichen Stellenwert weiblicher

1 An dieser Stelle sei exemplarisch auf die Pionierstudie von Gisela Losseff-Tillmanns aus dem Jahr 1975 verwiesen: *Frauenemanzipation und Gewerkschaften (1800-1975)*, Bochum 1975.

2 Die Begriffe Textil- und Bekleidungsindustrie werden häufig aufgrund ihrer engen Verzahnung synonym verwendet, sind aber zwei unterschiedliche Branchen. Die Textilindustrie dient der Rohstoffaufarbeitung und der Herstellung von Stoffen und Geweben. Die Bekleidungsindustrie als ihre größte Abnehmerin widmet sich der Weiterverarbeitung dieser. Die generelle Abgrenzung beider Industrien ist dementsprechend fließend und richtet sich nach dem Maßstab: »Wer Meterware kauft und konfektioniert, gehört zur Bekleidungsindustrie.« Vgl. Jürgen Engel: *Internationale Wirtschaftsbeziehungen und Strukturwandel am Beispiel der bundesdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie*, Bremen 1985, S. 15.

Arbeit im Vergleich zu männlich dominierten Industrien. Darüber hinaus verdeutlicht die Entwicklung dieser Branchen die enge Verflechtung des Strukturwandels mit bestehenden Ungleichheitsstrukturen auf dem Arbeitsmarkt und in der gesellschaftlichen Arbeitsorganisation.

Der Niedergang der größten Konsumgüterindustrien der bundesdeutschen Nachkriegszeit blieb weitgehend unbeachtet – ebenso wie der damit einhergehende Arbeitsplatzabbau in der Textil- und Bekleidungsbranche. Während die Beschäftigtenzahlen in der Textilindustrie 1957 mit 648.409 Personen und in der Bekleidungsindustrie 1966 mit 406.400 Personen ihren Höchststand erreichten, erfolgte der strukturelle Wandel dieser Branchen ohne eine vergleichbare öffentliche oder politische Wahrnehmung wie in anderen Industriesektoren.³ Zwar könnte die dezentrale Verteilung dieser Industrien als ein Faktor für die geringere öffentliche Aufmerksamkeit herangezogen werden – insbesondere im Vergleich zu stark konzentrierten Wirtschaftsregionen wie dem Ruhrgebiet –, doch zeigt eine geschlechtertheoretische Perspektive, dass dieser Prozess auch aufgrund der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung der Beschäftigten weitgehend unsichtbar blieb. Die zentrale These dieses Beitrags lautet daher, dass der Strukturwandel in der Textil- und Bekleidungsindustrie in der zeitgenössischen Wahrnehmung marginalisiert wurde und auch retrospektiv eine untergeordnete Rolle in der wirtschafts- und sozialgeschichtlichen Betrachtung einnimmt, weil die vom Arbeitsplatzabbau betroffene Erwerbsbevölkerung überwiegend weiblich war.

Da die Wahrnehmung des Strukturwandels stark von individuellen Erfahrungen geprägt ist, wurde die Methode der Oral History angewandt. Durch gezielte Nachfragen zur Erwerbs- und Gewerkschaftsbiografie ermöglicht sie eine differenzierte Erfassung subjektiver Perspektiven und bietet somit eine Grundlage für die Beantwortung der zentralen Forschungsfragen.⁴ Dieser Beitrag fasst die zentralen Ergebnisse meiner

3 Zu den Zahlen siehe Gewerkschaft Textil-Bekleidung (GTB): Geschäftsbericht des Hauptvorstands für die Jahre 1957 und 1958, S. 176, sowie: Geschäftsbericht des Hauptvorstands für die Jahre 1965, 1966 und 1967, S. 100, Bibliothek des Ruhrgebiets (BdR) Bochum, D 1304 A17/1,57-58 und D 1304 A17/1,65-67. Der noch rasanter verlaufende Abbau von Arbeitsplätzen in der ehemaligen DDR ist hier ausklammert, es sei dennoch an dieser Stelle darauf verwiesen, dass dort nach der Wiedervereinigung nahezu innerhalb von vier Jahren nur noch ein Zehntel der ehemals 300.000 Beschäftigten in den Industrien tätig war. Vgl. Peter Donath und Annette Szegfű: »Wir machen Stoff«. Die Gewerkschaft Textil-Bekleidung 1949-1998, Bielefeld 2021, S. 33.

4 Zwischen 2019 und 2023 wurden insgesamt 17 Einzelinterviews und ein Doppelinterview geführt, die lebensgeschichtlich-narrativ angelegt worden sind. Einbezogen wurden dabei nicht nur unterschiedliche Ebenen der gewerkschaftlichen Organisa-

bisherigen Forschungsarbeit zur Deindustrialisierung zusammen. Er kontroversiert in der Forschung gängige Erklärungsansätze mit einer geschlechtersensiblen Perspektive.

Wirtschaftliche Erklärungsansätze

Meine Analysen belegen einen umfassenden Arbeitsplatzabbau in der Textil- und Bekleidungsindustrie infolge eines unregulierten und staatlich nicht kompensierten Strukturwandels. Dabei handelte es sich keineswegs um wirtschaftlich marginalisierte Nischenbranchen, sondern um die bedeutendste Konsumgüterindustrie der bundesdeutschen Nachkriegszeit, deren Beschäftigtenzahlen in ihrer Hochphase die der Montan- und Schwerindustrie übertrafen.⁵ Politisch blieb die Branche jedoch weitgehend einflusslos, was sich insbesondere daran zeigt, dass die spätestens Mitte der 1960er-Jahre einsetzenden Produktionsverlagerungen in kostengünstigere Fertigungsländer nicht nur ungehindert erfolgten, sondern durch Instrumente wie die Mischkalkulation und die passive Lohnveredelung⁶ staatlich begünstigt wurden.

Den Produzierenden fiel in diesem Kontext eine ambivalente Rolle zu: Einerseits setzten sich die Branchenverbände gegenüber dem Wirtschaftsministerium für höhere Zollschränken im Import ein und unterstützten

tion – von Unorganisierten bis zu Gewerkschaftssekretär:innen –, sondern auch Personen mit unterschiedlichem Qualifikationsgrad. So nimmt das Sample Un- bzw. Angelernte ebenso in den Blick wie Hochqualifizierte.

5 Es kann ein Stellenabbau von etwa einer Million Arbeitsplätzen angenommen werden. Diese Zahl ergibt sich durch die Addition der etwa 800.000 Stellen in Westdeutschland und der fast 300.000 Stellen in der ehemaligen DDR. Derzeit werden noch 98.830 Beschäftigte für die Textil- und Bekleidungsindustrie ausgewiesen. Vgl. textil+mode: Konjunkturbericht 01.2025, S. 3, online unter: https://textil-mode.de/de/documents/1996/2025-01_Konjunkturbericht.pdf (letzter Zugriff: 24.10.2025); Statistik der Kohlenwirtschaft e.V., online unter: <https://kohlenstatistik.de> (letzter Zugriff: 10.03.2025).

6 Bei der passiven Lohnveredelung werden Waren im Rahmen der internationalen Arbeitsteilung in Drittländer ausgeführt und dann als »veredelte« Waren wieder rückgeführt. Bei der anschließenden Verzollung wird dann berücksichtigt, dass die Waren vormals aus Deutschland/der EU stammen. Dadurch unterliegen sie keinem oder nur einem geringen Zoll. Siehe dazu anschaulich: Generalzolldirektion (GZD): Passive Veredelung, o. D., online unter: https://www.zoll.de/DE/Unternehmen/Warenverkehr/Einfuhr-aus-einem-Nicht-EU-Staat/Verfahren/Passive-Veredelung/passive-veredelung_node.html (letzter Zugriff: 06.01.2025).

das Welttextilabkommen (WTA) sowie dessen Folgevereinbarungen.⁷ Andererseits profitierten sie erheblich von der liberalen Wirtschaftspolitik der Bundesregierung, indem sie gleichzeitig Produktionsverlagerungen in kostengünstigere Auslandsmärkte vorantrieben.

Die Lohnkosten, als maßgeblicher und zu minimierender Faktor in der Bekleidungsindustrie, führten zu einer Verlagerung der Produktion in Länder mit niedrigeren Löhnen, insbesondere in süd- und osteuropäische Staaten sowie in den asiatischen Raum. Infolgedessen blieben in Deutschland primär die Bereiche Design und Unternehmensführung erhalten, was den Übergang der Industrie vom klassischen produzierenden Sektor hin zu einem dienstleistungsorientierten Geschäftsmodell vorantrieb. Die anhaltend ausbeuterischen Arbeitsbedingungen in den asiatischen Produktionsländern wurden wiederholt in der öffentlichen Diskussion thematisiert. Obwohl die GTB im Zuge der Neuverhandlungen des dritten Welttextilabkommens die Implementierung von Sozialklauseln forderte, konnten diese nicht durchgesetzt werden.⁸ Der dramatische Einsturz der Rana-Plaza-Textilfabrik in Bangladesch am 24. April 2013 verdeutlicht, dass die Profite der Fast-Fashion-Industrie nach wie vor stärker gewichtet wurden als die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen und der Schutz menschlicher Leben.⁹

Es ist jedoch ebenfalls zu beobachten, dass die bundesdeutsche Wirtschaftspolitik kein Interesse an der langfristigen Sicherung der Textil-

7 Das erste WTA wurde zum Jahresbeginn 1974 abgeschlossen und als Vereinbarung in das Allgemeine Zoll- und Handelsabkommen/General Agreement on Tariffs and Trade (GATT) implementiert. Das WTA wurde zweimal verlängert (1977, 1982) und 1986 in deutlich modifizierter Form bis Ende 1994 weitergeführt. 1995 wurde das WTA dann durch ein Textilabkommen der Welthandelsorganisation/World Trade Organization (WTO) ersetzt und schrittweise in das GATT integriert. Vgl. Bettina Strube: Entwicklung der Textil- und Bekleidungsindustrie. Entwicklungen und Tendenzen der nationalen und internationalen Textil- und Bekleidungsbranche unter Berücksichtigung des Welttextilabkommens im Rahmen des GATT bzw. der WTO, Berlin 1999, S. 38 f.; Konrad Neundörfer und Ernst-Heinrich Stahr: Die Zukunft des Welttextilhandels, Frankfurt a. M. 1985, S. 12.

8 Mit dem Abschluss des 4. WTA wurde von europäischen Gewerkschaften, vor allem aber von der GTB, die Aufnahme einer Sozialklausel in das Abkommen gefordert. Diese Forderung fand allerdings keine Aufnahme in das 4. WTA oder die später verhandelte WTO. Vgl. Konrad Neundörfer und Liselotte Gass: Das vierte Welttextilabkommen. Verlängerungsprotokoll und zweiseitige Verträge der EG. Texte und Kommentar, Frankfurt a. M. 1987, S. 25 f.

9 Bei dem Unglück kamen 1136 Arbeiter:innen ums Leben, über 2000 Personen wurden verletzt. Vgl. den Bericht der Tagesschau (20 Uhr), 24.04.2013, 00:10:20-00:10:46, online unter: https://www.tagesschau.de/multimedia/sendung/tagesschau_20_uhr/video-ts-61486.html (letzter Zugriff: 10.03.2025).

und Bekleidungsindustrie hatte. Vielmehr erfolgte eine strategische Ausrichtung auf die Förderung der Produktion »intelligenter Produkte« sowie der Investitionsgüterindustrie. Dies wird besonders deutlich durch eine umstrittene Anzeige des Presse- und Informationsamtes der Bundesregierung, die im Juli 1978 in einer Vielzahl von deutschen Tageszeitungen veröffentlicht wurde. Der Wortlaut dieser Anzeige war wie folgt:

Frau Müller kauft ein Hemd aus Ceylon. Das sichert ihrem Mann die Arbeit. Arbeitet Herr Müller denn in Asien?

Wenn Frau Müller ihrem Mann ein Hemd kauft, dann knüpft sie an dem roten Faden, der sich durch die Weltwirtschaft hindurchzieht. Acht von zehn Hemden, die bei uns als Import verkauft werden, kommen aus einem Land der Dritten Welt. [...]

Wenn Frau Müller ein Hemd aus Colombo in Sri Lanka (wie sich Ceylon heute nennt) kauft, dann tut sie zweierlei: sie schmückt ihren Mann und sichert seinen Arbeitsplatz. [...]

An seinem Hemd aus Colombo hat Herr Müller aus Krefeld mitgewirkt. Mit Müllers Maschine schneidert der Singalese [sic] Hemden schneller als früher. Und er macht es billiger, als sein deutscher Kollege es könnte oder möchte ... Unseren Landsleuten in der Textilindustrie können diese Hemden aus der Dritten Welt Arbeitsplätze wegnehmen. Das ist die eine Seite. Aber an der einfachen Logik, daß andere Länder unsere Maschinen nur bezahlen können, wenn wir ihre Hemden kaufen, an dieser Logik des freien Marktes führt kein Weg vorbei.¹⁰

Die Anzeige verdeutlicht, dass der Freihandelsansatz im Mittelpunkt der wirtschaftspolitischen Prioritäten des damals FDP-geführten Wirtschaftsministeriums stand, wobei die Textil- und die Bekleidungsindustrie hinter der Textilmaschinenindustrie zurückfielen. Der geringe Subventionsanteil der Textilindustrie von lediglich 1 %, im Vergleich zu einem durchschnittlichen Subventionsgrad von 10 % für andere Sektoren, unterstreicht die untergeordnete Stellung dieser Branche.¹¹ Besonders zynisch erscheint die entsprechende Anzeige jedoch vor dem Hintergrund der impliziten Aufforderung, dass Frauen – insbesondere Hausfrauen – den Arbeitsplatz

10 »Frau Müller kauft ein Hemd aus Ceylon«, Anzeige des Presse- und Informationsamtes der Bundesregierung, Juli 1978, zit. nach: Friedrich-Wilhelm Dörge: Wirtschaftlicher Wandel und Strukturpolitik. Ein Curriculum-Baustein zur Wirtschaftslehre, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Nr. 47/1978, S. 15-28, hier S. 15 f. Die Anzeige erschien mit einer Auflagenstärke von 15,5 Millionen in regionalen Tageszeitungen.

11 Vgl. Stephan H. Lindner: Den Faden verloren. Die westdeutsche und die französische Textilindustrie auf dem Rückzug (1930/45-1990), München 2001, S. 140.

ihrer Ehemänner schützen sollten, indem sie Textilien aus Sri Lanka konsumieren. Zu dieser Zeit waren die Arbeitsplätze deutscher Näher:innen bereits massiv gefährdet. Die geschlechtsspezifische Diskriminierung in diesem wirtschaftspolitischen Diskurs könnte kaum offensichtlicher sein.

Nicht verwunderlich ist also, dass die Anzeige auf viel Kritik bei der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, aber auch beim Verband der Textil- und Bekleidungsindustrie stieß und in einer offiziellen Fragestunde im Bundestag scharf hinterfragt wurde. Die Kritik der Gewerkschaft richtete sich vor allem gegen eine ungezügelte Freihandelspolitik, die einerseits bereits 313.000 Arbeitsplätze in Deutschland »vernichtet« habe und andererseits die Arbeitenden in Dritte-Welt-Ländern ausbeute. Zudem wies sie darauf hin, dass hauptsächlich Frauenarbeitsplätze gefährdet seien.¹² Der Arbeitgeberverband betonte demgegenüber, dass die Anzeige den Eindruck erwecke, dass der westdeutsche Textilsektor nicht leistungsfähig sei, und verwies darauf, dass derzeit 580.000 Personen darin beschäftigt seien und die Textilindustrie in ländlichen Regionen oft die einzige Beschäftigungsmöglichkeit sei.¹³

In der offiziellen Fragestunde des Bundestages wurde insbesondere das Unverständnis darüber deutlich, aus welchem Anlass und in wessen Auftrag die betreffende Anzeige veröffentlicht worden war. Darüber hinaus warf man der Bundesregierung vor, mit der Anzeige den Eindruck zu erwecken, die Schließung der Textilindustrie sei unausweichlich. Der stellvertretende Leiter des Presse- und Informationsamtes, Dr. Liebrecht, erklärte in seiner Stellungnahme, dass die redaktionelle Verantwortung allein bei seiner Behörde liege, die Anzeige nicht mit einem anderen Bundesressort abgestimmt worden sei und sich auf die Erklärungen des Bonner Wirtschaftsgipfels beziehe. Er betonte zudem, dass es nicht die Absicht gewesen sei, die Bedeutung der deutschen Textilindustrie zu relativieren.¹⁴

Diese Darstellung erscheint fragwürdig, da eine eingehende Analyse der Anzeige vielmehr den gegenteiligen Eindruck vermittelt. Insbesondere die Formulierung »Und er macht es billiger, als sein deutscher Kollege es

12 Vgl. den offenen Brief der GTB, Bezirk Minden-Lippe, in: Neue Westfälische [Bielefeld] v. 14.07.1978, zit. nach: Dörge: Wandel (Anm. 10), S. 16.

13 Vgl. Verband der Textil- und Bekleidungsindustrie, in: Handelsblatt v. 19.07.1978, zit. nach: ebd.

14 Vgl. Deutscher Bundestag, 8. Wahlperiode, Vorgang – Fragestunde: Auflagenhöhe und Auftraggeber der Anzeige des Bundespresseamtes »Frau Müller kauft ein Hemd aus Ceylon«, Zukunft der deutschen Textil- und Bekleidungsindustrie, G-SIG: 00046824, BT-Drs. 08/2035, S. 2 ff., online unter: <https://dip.bundestag.de/vorgang/auflagenhoehe-und-auftraggeber-der-anzeige-des-bundespresseamts-frau-mueller-kauft/217723> (letzter Zugriff: 10.03.2025).

könnte oder möchte« impliziert, dass die in der Branche Beschäftigten kein Interesse am Erhalt ihrer Arbeitsplätze hätten, da sie nicht bereit seien, ihre Löhne weiter zu senken. Angesichts der bereits unterdurchschnittlichen Entlohnung stellte dies nicht nur eine Verzerrung der tatsächlichen Gegebenheiten dar, sondern auch eine unzumutbare Erwartung. Diese problematische Rhetorik dürfte erklären, warum zahlreiche Protestschreiben von Betriebsrät:innen an die Bundesregierung gerichtet wurden, in denen dem Wirtschaftsministerium Arbeitsplatzvernichtung vorgeworfen und die Gleichstellung von Frauenarbeitsplätzen mit denen von Männern eingefordert wurde.¹⁵

Die Frage, warum die Bundesregierung in Bezug auf die Textil- und Bekleidungsindustrie eine andere Haltung einnahm als im Fall der Zechenschließungen im Ruhrgebiet, wird häufig mit der unterschiedlichen geografischen Konzentration der betroffenen Industrien erklärt. Während der Bergbau im Ruhrgebiet eine hohe regionale Konzentration aufwies, betrafen die Schließungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie vorwiegend kleinere, dezentralisierte Unternehmen. Aus diesem Grund wurden auf bundes- und landespolitischer Ebene keine entsprechenden Krisenszenarien entwickelt oder wirtschaftspolitische Interventionen, wie etwa Subventionspakete, initiiert. Allerdings stellte die Textil- und Bekleidungsindustrie in vielen ländlichen sowie in vornehmlich durch männliche Arbeit geprägten Regionen, wie dem Ruhrgebiet, oftmals eine der wenigen Erwerbsquellen für Frauen dar.¹⁶ Die hohen Arbeitslosenquoten in Städten wie Gronau, Nordhorn oder Gelsenkirchen, insbesondere unter Frauen, sowie in den ehemaligen DDR-Gebieten belegen die gravierenden wirtschaftlichen Veränderungen, die direkt mit dem Rückgang der Textil- und Bekleidungsindustrie in Zusammenhang standen.¹⁷ Erst im

15 Donath/Szegfü: Stoff (Anm. 3), S. 36.

16 Für die Ansiedlung der Industrien im Ruhrgebiet sprach das große Reservoir an weiblichen Arbeitskräften, die in anderen Branchen nur schwer oder gar nicht erwerbstätig sein konnten. So gab es in vielen Kommunen des Ruhrgebiets in der Nachkriegszeit nur zwei Ausbildungsberufe, die für Frauen als »geeignet« ausgewiesen waren. Vgl. Anne Schlüter: Die Ausbildungs- und Berufschancen von Frauen im Ruhrgebiet, in: Jahrbuch Arbeit, Bildung, Kultur 18, 2000, S. 163–178, hier S. 172.

17 In Gronau und Nordhorn lag die Arbeitslosenquote in den 1980er-Jahren mit dem Wegfall der Textilproduktion bei bis zu 20 %. Vgl. Stefan Werding: »Der Kloß sitzt kurz hinter dem Gaumen«, in: Westfälische Nachrichten v. 27.11.1997. Die Arbeitslosenquote der Stadt Gelsenkirchen lag im August 2024 bei 15,1 %. Das war das Zweieinhalbfache des Bundesdurchschnitts (6,4 %). Diese Zahl kann nicht bloß auf den Wegfall der Montanindustrie zurückgeführt werden, sondern muss auch mit dem Wegfall der Bekleidungsindustrie in Verbindung gesetzt werden. Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Gelsenkirchen und Bottrop im

retrospektiven Vergleich wird der tiefgreifende Strukturwandel deutlich, der in seiner Tragweite die Auswirkungen auf andere Wirtschaftssektoren überstieg.

Besonders signifikant ist dieser Wandel nicht nur im Vergleich zur Montanindustrie, sondern auch im Rahmen der deutschen Wiedervereinigung. Im Jahr 1990 integrierte die Textilindustrie etwa 215.000 Beschäftigte aus Ostdeutschland, während der Zuwachs in der Bekleidungsindustrie mit rund 103.000 Arbeitsplätzen etwas geringer ausfiel.¹⁸ Anstatt jedoch von einer wirtschaftlichen Synergie durch die Zusammenführung beider Märkte zu profitieren, zeigte sich rasch, dass die ostdeutschen Unternehmen zwar qualitativ hochwertige Produkte fertigten, dabei jedoch stark von speziellen Verrechnungskursen profitierten, die vor der Vereinigung galten. Mit dem Wegfall dieser Wechselkurse im gesamtdeutschen Binnenmarkt wurde deutlich, dass viele ostdeutsche Produktionsstätten nicht mehr wettbewerbsfähig waren. Das Resultat war ein dramatischer Rückgang der ostdeutschen Textilindustrie, die auf etwa ein Zehntel ihrer ursprünglichen Größe schrumpfte, während die ostdeutsche Bekleidungsindustrie innerhalb weniger Jahre nahezu vollständig verschwand.¹⁹ Ein Interviewpartner beschreibt den Schrumpfungsprozess in den ostdeutschen Betrieben wie folgt:

Also das ist ja quasi, in Ostdeutschland ist ja der Rückgang noch mal richtig sichtbar gewesen. Aber wenn man die Stahlindustrie nimmt und Textilindustrie. Stahlindustrie sind 'n Schnaps kleiner als die Textilindustrie, aber da ist immer mehr Geld geflossen. Immer staatliche Kohle und immer Support und Unterstützung. [...] Also die [die Textilindustrie, A. G.] hatten siebzig Prozent der Leistungsfähigkeit von Westdeutschland. Und wir haben in den Jahren 91 bis 94 etwa 200.000 Beschäftigte in der ostdeutschen Textilindustrie ausgeatmet. Ausgeatmet.

August 2024, Pressemitteilung v. 30.08.2024, online unter: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/gelsenkirchen/presse/2024-21-der-arbeits-und-ausbildungsmarkt-in-gelsenkirchen-und-bottrop-im-august-2024> (letzter Zugriff: 04.03.2025).

18 Vgl. GTB: Geschäftsbericht des Hauptvorstands für die Jahre 1990, 1991, 1992 und 1993, S. 82, BdR Bochum, D 1304 A17/1,90-93.

19 Vgl. o. A.: Lage der Textil- und Bekleidungsindustrie verschärft, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung v. 18.08.1994; Birgit Beese und Brigitte Schneider: Arbeit an der Mode. Zur Geschichte der Bekleidungsindustrie im Ruhrgebiet, Essen 2001, S. 180 ff.; GTB: Geschäftsbericht 1990-1993 (Anm. 18), S. 101, 241. Es sei darauf verwiesen, dass die in Ostdeutschland Beschäftigten diesen Stellenabbau nicht stillschweigend hinnahmen. Auch in den Gebieten der ehemaligen DDR kam es vielerorts zu Demonstrationen, die die Rettung der Textil- und Bekleidungsindustrie forderten. Vgl. ebd., S. 68.

Und mit nix an Strukturmittel oder so was Ähnliches. Einfach fröhlich den Arbeitsplatz verloren. Und wenn ich jetzt – man darf nie quasi Arbeitsplatzabbau mit Arbeitsplatzabbau vergleichen. Aber, wenn ich sehe, wie viel Geld man für die ostdeutsche Braunkohle-Tagebau strukturiert... oder holt, dann bin ich manchmal 'n bisschen, dann versuch ich mich zu entspannen. Weil, das sind dann nämlich wieder Männer. Gut, große Betriebseinheiten, das ist der Punkt. Textil – Frauen und kleine Betriebseinheiten. So das ist das Problem.²⁰

Der von mir interviewte Gesprächspartner benannte eindeutig Diskriminierungstendenzen, die seiner Ansicht nach auf der Kategorie Geschlecht basierten. Auch aus meiner Sicht muss neben den wirtschaftlichen und geografischen Faktoren die Kategorie Geschlecht als zentrales Argument für das geringe politische Interesse hervorgehoben werden. Es wurde aufgezeigt, dass die von Frauen dominierten Arbeitsverhältnisse in der Textil- und Bekleidungsindustrie nicht dieselbe Wertschätzung erfuhren wie die in männlich dominierten Branchen. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Stigmatisierung der Beschäftigten, die auf geschlechtsspezifischen Zuschreibungen und Annahmen beruhte, zur Diskriminierung beider Industrien führte. Dies wird auf vier Ebenen deutlich, die sämtlich auf geschlechtsspezifischen Vorannahmen basierten.

Geschlechtssensible Erklärungsansätze

Erstens unterlag weibliche Erwerbsarbeit bis in die 1990er-Jahre hinein dem Stigma des Zuverdienstes, was einerseits zur Festigung des männlichen Ernährermodells beitrug und andererseits eine geringere Bezahlung von Frauen legitimierte. Die Löhne von Frauen verdeutlichen bis in die Gegenwart, dass diese in der Regel nicht für die alleinige Familienversorgung zuständig sein sollen.²¹ Diese Dynamik war für die beiden hier

20 Interview mit Manfred Menningen, 05.09.2022, Z. 229-1246, Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL), Museen für Industriekultur, Erinnerungsarchiv Industriearbeit, 3261-12-45/9049.

21 Der unbereinigte Gender-Pay-Gap für das Jahr 2024 lag bei 18 %. Siehe dazu: Statistisches Bundesamt: Verdienste. Gender Pay Gap, o. D., online unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/_inhalt.html (letzter Zugriff: 10.03.2025). Der Vergleich zwischen den Familienformen zeigt, dass Alleinerziehende statistisch am stärksten von Armut betroffen sind. 41 % der Alleinerziehenden gelten als einkommensarm. Am stärksten davon betroffen sind alleinerziehende Frauen. Dies lässt sich jedoch nicht auf mangelnde Erwerbstätigkeit zurückführen, da 71 % der Mütter berufstätig sind. Vgl. Bertelsmann Stif-

untersuchten Industrien prägend, da sie einerseits erheblich von niedrig entlohnenden Frauenarbeitskräften profitierten, andererseits jedoch zu einer geringeren Wertschätzung der gesamten Branchen führte. Es wurde allgemein angenommen, dass die Mehrheit der in diesen Industrien beschäftigten Frauen durch eine Partner:innenschaft finanziell abgesichert war. Diese Annahme erweist sich jedoch als trügerisch, da viele ehemalige Beschäftigte, insbesondere Frauen, heute mit niedrigen Renten auskommen müssen, die durch unzureichende Beitragszahlungen, etwa aufgrund der Nichtanstellung auf Sozialversicherungsschein oder Steuerkarte, noch weiter verringert wurden.²² Die verbreitete Vorstellung, dass Frauen über Ehe und Partner:innenschaft abgesichert seien, stellt sich somit als grundlegender Irrtum heraus und blendet zudem alternative Lebensrealitäten konsequent aus – wie auch die Darstellung einer von mir interviewten Gewerkschaftssekretärin belegt:

Aber es ist natürlich wirklich echt so – insbesondere in der Bekleidungsindustrie dadurch, dass es sich überwiegend um eine Frauenindustrie gehandelt hat – war der politische Fokus nicht auf diesen Arbeitsplätzen, weil Frauen immer noch den unbezahlten Arbeitsplatz zu Hause haben und das geht natürlich auch – oder das steckt in ganz, ganz vielen Köpfen, auch der Politiker, und ich finde das immer wieder erstaunlich, man sieht es ja auch heute, da wird eine Firma – das ist total tragisch, das will ich auch gar nicht außer Frage stellen –, aber

tung: Trotz Arbeit haben Alleinerziehende noch immer das höchste Armutsrisiko, 25.06.2024, online unter: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2024/juni/trotz-arbeit-haben-alleinerziehende-noch-immer-das-hoehste-armutsrisiko> (letzter Zugriff: 10.03.2025).

- 22 Diese Praxis wurde von Karen Hagemann bereits für die Zeit der Weimarer Republik nachgewiesen: Frauenalltag und Männerpolitik. Alltagsleben und gesellschaftliches Handeln von Arbeiterfrauen in der Weimarer Republik, Bonn 1990, S. 419. Der Gender-Pension-Gap wies für das Jahr 2023 aus, dass 20,8% der Frauen ab einem Alter von 65 Jahren armutsgefährdet waren. Vgl. Statistisches Bundesamt: Gender Pension Gap 2023: Alterseinkünfte von Frauen 27,1% niedriger als die von Männern, Pressemitteilung v. 24.04.2024, online unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_No16_12_63.html (letzter Zugriff: 10.03.2025). Es ist zu beachten, dass diese Zahl schon eine Verringerung gegenüber den Vorjahren bedeutet. 1992 lag der Gender-Pension-Gap noch bei ganzen 69%. Vgl. Dietmar Hobler, Svenja Pfahl und Lisa Schubert: Einkommen. Gender Pension Gap bei eigenen Alterssicherungsleistungen 1992-2019, in: WSI GenderDatenPortal, online unter: https://www.wsi.de/data/wsi_gdp_2021-04-06_EK-PensionGap-01.pdf (letzter Zugriff: 10.03.2025), S. 2. Siehe zudem Wiebke Wiede und Johanna Wolf: Einleitung, in: Gender Pay Gap. Vom Wert und Unwert von Arbeit in Geschichte und Gegenwart, hg. von dens. und Rainer Fattmann, Bonn 2023, S. 7-23, hier S. 7.

da wird eine Firma zugemacht mit 120 Arbeitsplätzen, und da geht ein Aufschrei durch die Bevölkerung und wenn eine Bekleidungsfirma zugemacht hat mit 300 Arbeitsplätzen, dann wurde das einfach so hingenommen.²³

Zweitens ist weibliche Erwerbsarbeit weiterhin dem Stigma ausgesetzt, als fluktuierend und situativ betrachtet zu werden.²⁴ Diese Annahme basiert auf der Vorstellung, dass Frauen mit Heirat und/oder der Geburt des ersten Kindes ihre Erwerbstätigkeit einstellen und erst nach einer familienbedingten Pause, wenn die Kinder ein höheres Alter erreicht haben, wieder in den Arbeitsmarkt eintreten. Diese Einschätzung wurde maßgeblich von der schwedischen Sozialwissenschaftlerin Alva Myrdal im Rahmen ihres Drei-Phasen-Modells einer diskontinuierlichen Erwerbsbeteiligung von Frauen geprägt, das seit den 1950er-Jahren weitreichende Anerkennung fand.²⁵ Demnach wird der Erwerbsarbeit von Frauen nicht derselbe Stellenwert zugemessen wie der Arbeit von Männern. Dies wird insbesondere durch die signifikant höheren Anteile an Teilzeitbeschäftigung bei Frauen verdeutlicht, die eng mit den zusätzlichen Aufgaben im Bereich der Haushalts- und Familienarbeit (Care-Arbeit) verknüpft sind.²⁶

Obwohl die Fluktuation in der GTB aufgrund des Ausscheidens von Frauen nach Heirat oder Geburt des ersten Kindes im Vergleich zu anderen Gewerkschaften höher war, lässt sich daraus nicht ableiten, dass Frauen vollständig aus dem Erwerbsleben ausschieden oder dass ihre Bindung an den Betrieb und die Berufstätigkeit geringer war. Vielmehr belegen die durchgeführten Interviews, dass lange Betriebszugehörigkeiten auch in den Erwerbsbiografien von Frauen in den untersuchten Industrien keine Ausnahmen darstellten:

Also ich kann das für unseren Bereich nur sagen, wir haben 45 Jahre Betriebszugehörigkeit, keine, überhaupt keine Seltenheit. 50 Jahre. [...]

23 Interview mit Christiane Wilke, 06.08.2019, Z. 404-414, LWL-Museen für Industriekultur, Erinnerungsarchiv Industrierarbeit, 3261-12/45-9007.

24 Vgl. Stefan Bajohr: Die Hälfte der Fabrik. Geschichte der Frauenarbeit in Deutschland 1914 bis 1945, Fulda 1979, S. 91-96.

25 Zu der diesem Modell zugrunde liegenden Arbeitsmarktpolitik siehe beispielsweise Diana Auth: Wandel im Schneckentempo. Arbeitszeitpolitik und Geschlechtergleichheit im deutschen Wohlfahrtsstaat, Wiesbaden 2002, v. a. Kapitel 3.

26 Im klaren Widerspruch zu dieser Annahme der Arbeitgeber:innenseite stehen die langen Betriebszugehörigkeiten vieler Frauen. Dass es mit der Heirat und der Geburt des ersten Kindes zum völligen Berufsausstieg kommt, ist eher eine Seltenheit, vielmehr stellen diese Ereignisse lediglich Unterbrechungen in weiblichen Erwerbsbiografien dar.

Und da sind jetzt viele Kolleginnen und Kollegen, die 45 Jahre in der Firma waren, die ihr ganzes Berufsleben da außerhalb der Lehre und so zugebracht haben. [...] Also viele. Auch Frauen. Jetzt auch eine Kollegin, die ist eine Portugiesin zum Beispiel, die hat jetzt aufgehört, die hatte auch 45 Berufsjahre bei uns, Betriebszugehörigkeit. Viele Kolleginnen. Von daher, weil wir ja auch immer ein großer Bereich waren mit Frauen.²⁷

Drittens basiert diese Annahme auf der Vorstellung, dass weibliche Erwerbsbiografien durch eine ausgeprägte Flexibilität gekennzeichnet seien. Diese Flexibilität manifestiere sich nicht nur in der Bereitschaft zur Teilzeitarbeit, sondern auch in der vermeintlichen Fähigkeit von Frauen, sich leichter in un- oder angelernte Arbeitsverhältnisse zu integrieren. In schrumpfenden Industriezweigen werden Frauen daher häufig als »Gewinnerinnen« des Strukturwandels betrachtet, da ihnen zugeschrieben wird, dass sie aufgrund ihrer vermeintlichen Anpassungsfähigkeit besser in den Dienstleistungssektor vermittelbar seien.²⁸ Im Gegensatz zu un- oder geringqualifizierten Industriearbeitern, die durch den Übergang in prekäre Arbeitsverhältnisse einen Statusverlust erlitten, wurde und wird angenommen, dass Frauen von diesem Prozess nicht betroffen waren. Vielmehr galt/gilt ihre Erfahrung in der Akkordarbeit sowie ihre hohe Resilienz gegenüber monotonen Arbeitsabläufen auch in einfacheren, anlernbaren Tätigkeiten als erfolgreich einsetzbar.

27 Gertrud Brink, 09.09.2019, Z. 686-705, LWL-Museen für Industriekultur, Erinnerungsarchiv Industriearbeit, 3261-12-45-9002. An dieser Stelle sei auch auf ein weiteres Interview verwiesen: Die Interviewte plante eigentlich, mit der Geburt des ersten Kindes aus dem Beruf auszusteigen – da sich ihr Kinderwunsch nicht erfüllte, ging sie ihrer Beschäftigung bis zum Renteneintritt nach. Wunschvorstellung und Realität klappten hier also deutlich auseinander. Vgl. Interview mit Christel Schlüter, 26.09.2022, Z. 309 ff., LWL-Museen für Industriekultur, Erinnerungsarchiv Industriearbeit, 3261-12-45/9050.

28 Mit dem Rückzug der Montanindustrie und der damit verbundenen Tertiarisierung erhöhte sich der Anteil der weiblichen Erwerbstätigen deutlich. Es wird angenommen, dass sich für Frauen durch den Aufbruch des vormaligen Industriegefüges neue Handlungs- und Erwerbsmöglichkeiten ergaben, da sie aufgrund weiblich gelesener Eigenschaften besser in neue Berufsprofile passten. Als Beleg dafür wird häufig der Anstieg des weiblichen Beschäftigtenanteils im öffentlichen Dienst angeführt. Dieser steigerte sich zwischen 1960 und 2020 von 26 auf 52 %. Vgl. Sabine Blaschke: Auswirkungen der Globalisierung auf die Beschäftigungssituation von Frauen, in: Österreichische Zeitschrift für Soziologie 24, 1999, S. 3-23. Zur frühen Kritik daran siehe Birgit Beese: Strukturwandel der Frauenerwerbsarbeit: Von der männlichen Industrie- zur weiblichen Dienstleistungsregion?, in: Mitteilungsblatt des Instituts für soziale Bewegungen 30, 2003, S. 143-157, hier S. 144.

Für die Textil- und Bekleidungsbranche ist in diesem Zusammenhang zunächst festzuhalten, dass es sich auch hier überwiegend um industrielle Erwerbsarbeit handelte, sodass die erwerbslosen Frauen ebenfalls den Status von Industriearbeitenden besaßen. Im Gegensatz zu den männlichen Beschäftigten wurde ihnen jedoch nicht nur ein anderer, sondern vielfach sogar gar kein Status zugeschrieben. Entsprechend fanden Überlegungen, die in Bezug auf die Weitervermittlung von männlichen Industriearbeitern angestellt wurden, im Fall der weiblichen Arbeitskräfte keine Anwendung.²⁹ Zudem war ein erheblicher Teil der Frauen keineswegs, wie häufig vermutet, lediglich angelernt, sondern hatte oftmals eine zwei- oder sogar dreijährige Ausbildung erfolgreich absolviert.³⁰ Entgegen ihrer tatsächlichen Qualifikationen führte die Aufnahme un- oder angelernter Tätigkeiten folglich zu einer Entwertung ihrer beruflichen Qualifikationen, was sich in der Regel auch in einer signifikanten finanziellen Abwertung manifestierte.

Eine vollständige Verlagerung der weiblichen Erwerbstätigkeit in den häuslichen Bereich, wie sie sowohl politisch als auch öffentlich als eine potenzielle Alternative diskutiert wurde, scheint nur für eine geringe Zahl von Frauen tatsächlich eine Option gewesen zu sein. Vielmehr bestätigen die durchgeführten Interviews die Annahme, dass die entlassenen weiblichen Arbeitskräfte aus der Textil- und Bekleidungsindustrie vorwiegend Beschäftigungen im Dienstleistungssektor, insbesondere im Einzelhandel

29 Zu Umschulungsmaßnahmen und dem konstruierten Narrativ der angeblichen Verlierer des Strukturwandels im Ruhrgebiet mit besonderer Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht siehe Jan Kellershohn: *Die Politik der Anpassung. Arbeitswelt und Berufsbildung im Ruhrgebiet 1950-1980*, Köln 2021.

30 Als bedeutsam erweist sich in Bezug auf die Bekleidungsindustrie, dass dort zunächst mit einer Anlernzeit von 1,5 Jahren ausgebildet wurde. Problematisch ist allerdings, dass der Begriff »Anlernzeit« heute eher als ein »Learning on the Job« aufgefasst wird, obwohl bis 1969 sämtliche Berufe ohne dreijährige Ausbildungszeit als Anlernberufe galten. Anfang der 1970er-Jahre gab es eine Reform der Berufsausbildung in der Bekleidungsindustrie, die mehrstufig aufgebaut war. Nach zwei Jahren wurde die Stufe der Bekleidungsnäherin erreicht, ein weiteres Jahr ermöglichte die Ausbildung zur Schneiderin. Dieses dritte Jahr basierte allerdings auf der Freiwilligkeit der Auszubildenden und des Unternehmens und war nicht, wie von der GTB angestrebt, verpflichtend. Vgl. Interview mit Peter Donath, 07.06.2022, Z. 175-238, LWL-Museen für Industriekultur, Erinnerungsarchiv Industriearbeit, 3261-12/45-9058; Gabriele Thießbummel: *Bekleidungsindustrie in Recklinghausen – ein lokaler Branchenreport*, in: *Von Schnittmustern, Nähmaschinen und Plätt-eisen. Frauen in der Bekleidungsindustrie in Recklinghausen*, hg. vom Arbeitskreis Recklinghäuser Frauengeschichte, Recklinghausen 2022, S. 6-10, hier S. 9; Hagemann: *Frauenalltag* (Anm. 22), S. 374.

oder in der Akkordarbeit, aufnahmen, wie folgende Darstellung verdeutlicht:

Menschen aus der Industrie haben schon mal einen Arbeitsplatz bekommen, weil sie als Industriearbeiterinnen/Industriearbeiter attraktiv für Arbeitgeber waren. Weil sie aus der Industrie kommen. Das heißt also, Industrien haben auch gerne – also sie hatten ein kleines Plus, wenn sie sich woanders beworben haben, als Industriearbeiter. [...] Die waren scheiß Arbeitsbedingungen gewohnt. Schlechte Bezahlung gewohnt. Das heißt, sie haben sich im Prinzip von unten an den Arbeitsmarkt angepirscht – also jetzt so 'n bisschen flapsig oder so – die Bedingungen waren ja in der Regel nicht so gut. Das heißt also, wenn die sich woanders beworben haben, waren die im Prinzip nie out of range.³¹

Angesichts der kontinuierlichen Transformation, die auch diese Branche erfasste, führte dies für viele ehemalige Industriebeschäftigte zu einer Abwärtsspirale dequalifizierter Arbeitsverhältnisse, die in einigen Erwerbsbiografien von einer Insolvenz zur nächsten führte. Vor diesem Hintergrund erscheinen Arbeiterinnen, vermutlich aufgrund des weniger stark ausgeprägten und narrativ aufgeladenen Status, als pragmatisch, möglicherweise, weil ihnen auf dem Arbeitsmarkt eine geringere Wertschätzung entgegengebracht wurde. Dies verdeutlicht auch folgende Schilderung:

Damals sind die bei Nokia geblieben, also vorher Graetz, dann Nokia, beziehungsweise auch bei Reinshagen, also alles was in irgendeiner Form so Bandtätigkeiten macht, die haben natürlich das Pech gehabt, dass sie zweimal die Arbeit verloren haben, dreimal sogar. Sie sind von der Textil-Bekleidung zu Nokia gegangen und dann von Nokia als die berühmten Schlecker-Frauen gegangen. Die haben dann eben aus der Not eine Tugend gemacht, weil dann haben die erst bei Steilmann Textil und Bekleidung den Job verloren, dann bei Nokia den Job verloren und letztendlich bei Schlecker. Und die sind heute dann eben bei den Discountern untergekommen. Da wollen wir uns nichts vormachen. Bei Lebensmitteldiscountern, von Kaufland bis Lidl bis Aldi, da sind die untergekommen.³²

31 Interview mit Manfred Menningen, 05.09.2022, Z. 1268-1289, LWL-Museen für Industriekultur, Erinnerungsarchiv Industriearbeit, 3261-12-45/9049.

32 Interview mit Jürgen Dieckmann, 04.11.2022, Z. 400-410, LWL-Museen für Industriekultur, Erinnerungsarchiv Industriearbeit, 3261-12-45/9051.

Die Gegenüberstellung der beiden zuletzt geschilderten Perspektiven vermittelt ein nuanciertes Bild und verdeutlicht die regionalen Unterschiede der Arbeitsmärkte. Während die erste Person vor allem den ländlichen Raum beschreibt, bezieht sich die zweite Person auf den urbanen Ballungsraum des Ruhrgebiets. Es ist anzunehmen, dass im Ruhrgebiet, bedingt durch den weitreichenden Verlust von Industriearbeitsplätzen und den Rückgang des produzierenden Gewerbes, der Dienstleistungssektor als einziges alternatives Beschäftigungsfeld verblieb. Insbesondere scheint der Lebensmittel- und Discounterhandel als »Auffangbecken« für gering qualifizierte Arbeitskräfte fungiert zu haben.

Viertens wurde die strukturelle Benachteiligung von Frauen durch die Behauptung verschleiert, dass Frauen sich nicht für den Erhalt ihrer Arbeitsplätze engagieren würden. Diese Annahme basierte ebenfalls auf geschlechtsspezifischen Zuschreibungen, die Frauen in eine passive Rolle drängen sollten. Meine Forschung zeigt jedoch, dass die weiblichen Beschäftigten in der Textil- und Bekleidungsindustrie die Transformations- und Verlagerungsprozesse keineswegs passiv akzeptierten. Vielmehr setzten sie sich einerseits durch groß angelegte Demonstrationen in Bonn und andererseits im Zuge konkreter Betriebsschließungen zur Wehr, um auf ihre prekäre Lage aufmerksam zu machen. Diese Proteste fanden jedoch deutlich weniger Unterstützung seitens anderer Gewerkschaften und konnten nicht die gleiche Solidarität mobilisieren wie Arbeitskämpfe in männlich dominierten Sektoren. Die Tatsache, dass alle befragten Personen den Strukturwandel als ein »leises« oder »lautloses« Sterben bezeichneten, verdeutlicht eine kollektive Verlustwahrnehmung und -erfahrung, die mit einem Gefühl des Ungesehen- oder Ungehört-Bleibens korreliert, wie auch folgende Aussage illustriert:

Eine Kollegin im Betrieb hat mal den Spruch geprägt, »Frauenarbeitsplätze sterben leise«. So und natürlich ist es so gewesen, wenn eine Betriebsschließung anstand, dass natürlich – und es war ja dann immer vor Ort – dass die Verwaltungsstellen ganz viel gemacht haben, um darauf aufmerksam zu machen und auch Aktionen gemacht haben. Und wir haben ja auch als Gewerkschaft Textil-Bekleidung damals ganz viel gemacht in Richtung Handelsabkommen, faire Zollbedingungen statt freien Zoll und solche Sachen. Und wir waren in Bonn mehrfach mit Demonstrationen. Wir haben ja noch kurz vorher das längste Transparent der Welt in Bonn festgehalten.³³

33 Interview mit Christiane Wilke, 06.08.2019, Z. 395-404, LWL-Museen für Industriekultur, Erinnerungsarchiv Industriearbeit, 3261-12/45-9007. Das im Zitat angesprochene »längste Transparent der Welt« hatte eine Länge von acht Kilometern

Diese Erfahrung wird durch die begrenzte Berichterstattung über den Strukturwandel in den betroffenen Branchen bestätigt, die lediglich in kleinem Maßstab auf lokaler und regionaler Ebene stattfand, ohne eine umfassende und gebündelte Betrachtung des Prozesses. Dadurch wurde nicht nur das gesamte Ausmaß des Niedergangs dieser Industrien verschleiert, sondern auch verhindert, dass eine kollektive Verlustnarration etabliert oder bewahrt wurde. Besonders deutlich wird dies bei der Betrachtung des Ruhrgebiets, wo die Erinnerungskultur industrieller Arbeit untrennbar mit dem Narrativ des »Malochers« verbunden ist. Erwerbsarbeit wurde und wird dort nach wie vor als ein männlich geprägtes Phänomen verstanden und inszeniert, was sich auch in den zahlreichen Industriedenkmälern und -museen widerspiegelt. Im Gegensatz dazu wurde die Erinnerung an weibliche (Industrie-)Arbeit sowie die damit verbundenen Erfahrungen nicht nur nicht gefördert oder in das kollektive Gedächtnis aufgenommen, sondern aktiv aus diesem verdrängt. In Referenz an die Forschung von Aleida Assmann lässt sich feststellen, dass es »vorwiegend Männer sind, die den Anspruch erheben, erinnert zu werden, während Frauen vergessen werden«.³⁴ Wie Assmann aufzeigt, ist unsere patriarchal geprägte Gesellschaft und Kultur durch die Marginalisierung von Frauen gekennzeichnet, da die Kontrolle über das, was und wer erinnert wird, in der Regel in männlicher Hand liegt. Das kulturelle Gedächtnis, das stets auch Machtverhältnisse und Autorität widerspiegelt, unterliegt damit männlichen Auswahlkriterien, die darüber entscheiden, was als erinnerungswürdig und was als erinnerungsunwürdig gilt.³⁵

und wurde am 18.06.1993 vom Bundeswirtschaftsministerium bis zum Kanzleramt in Bonn aufgespannt. Rund 3000 Personen beteiligten sich an dieser Demonstration. Vgl. GTB: Geschäftsbericht 1990-1993 (Anm. 18), S. 73 f.

34 Aleida Assmann: Geschlecht und kulturelles Gedächtnis, in: *Erinnern und Geschlecht*, Bd. 1, hg. von Meike Penkwitt, Leverkusen 2006, S. 29-46, hier S. 29.

35 Vgl. ebd., S. 40. Wie konsistent solche über Jahrhunderte gewachsenen Denkmuster und Praktiken sind, zeigt sich beispielsweise an der in Planung befindlichen »Route der Mitbestimmung«: Die Präsentation von zunächst 20 Standorten widmet sich vornehmlich männlich geprägten Arbeitskämpfen. Vgl. Wolfgang Jäger: *Route Industriekultur. Themenroute 32: Mitbestimmung*, hg. vom Regionalverband Ruhr, [Essen] o. J., online unter: https://www.route-industriekultur.ruhr/wp-content/uploads/2023/03/2022_TR32_Mitbestimmung_RIK.pdf (letzter Zugriff: 10.03.2025). An dieser Stelle sei darauf verwiesen, dass der weiter oben dargestellte Streik in der Gelsenkirchener Bekleidungsindustrie 1961 dort als Textilarbeiterinnenstreik firmierte, was noch einmal mehr verdeutlicht, welchen Stellenwert die Bekleidungsindustrie im kollektiven Gedächtnis besitzt, wenn sie nicht einmal als diese benannt und erinnert wird.

Fazit

Meine Ergebnisse verdeutlichen, insbesondere in Bezug auf das Ruhrgebiet, das in diesem Kontext als Sonde diente, eine klare Verkettung von Ereignissen: Zunächst erfolgte die Etablierung und der anschließende Abbau beider Industrien im Schatten der Montanindustrie. Im Fall der Textilindustrie war der Bergbau von größerer Bedeutung, sodass eine einst die Industrialisierung prägende Branche in den Hintergrund trat.³⁶ In der Bekleidungsindustrie wurden teilweise gezielt Arbeitsplätze für weibliche Erwerbstätige geschaffen, wobei diese bereits in ihrer Genese als Zuverdienstmöglichkeiten konzipiert waren.³⁷ Die zunehmende Verlagerung von Produktionsstätten ins Ausland wurde nicht nur politisch toleriert, sondern in gewissem Maße sogar angestrebt, da diese vermeintlich einfachen Industrien als Möglichkeit zur ökonomischen Teilhabe des Globalen Südens dienten. Als Einstiegsmöglichkeiten für industrielle Arbeit galten sie im Zuge der fortschreitenden Technologisierung als entbehrlich. Der sich gegen den Strukturwandel formierende Widerstand blieb jedoch auf die regionale Ebene begrenzt, da er in den Medien nur wenig Beachtung fand und von anderen Gewerkschaften nicht in gleichem Maße unterstützt wurde wie Arbeitskämpfe in männlich dominierten Sektoren. Das endgültige Verschwinden beider Industrien aus dem Ruhrgebiet geht daher einher mit der fehlenden kulturellen Verankerung und Erinnerung an diese Branchen.

Durch die Anwendung der Methode der Oral History konnte ein Gegen-Narrativ etabliert werden, das einerseits die Notwendigkeit einer kritischeren Überprüfung geschlechtsspezifischer Vorannahmen und Stigmatisierungen verdeutlicht. Andererseits treten tief verwurzelte Persistenzen zutage, die über Jahrhunderte gewachsen sind und sich nur schwer auflösen lassen, da kollektive Erinnerung weiterhin primär entlang männlicher, weißer und klassenbewusster Biografien konstruiert wird. Dies unterstreicht die zunehmende Dringlichkeit einer integrativen und pluralistischen Erinnerungskultur, die nicht nur weibliche, sondern auch mig-

36 Vgl. Arnold Lassotta: Textilland an der Ruhr. Die Textil- und Bekleidungsindustrie im Ruhrgebiet von Brügelmann zu Steilmann, in: Technikgeschichte im Ruhrgebiet. Technikgeschichte für das Ruhrgebiet, hg. von Manfred Rasch und Dietmar Bleidick, Duisburg 2004, S. 847-872, hier S. 871.

37 Im Ruhrgebiet tat sich vor allem die Stadt Gelsenkirchen hervor, die sich bei der Landesregierung aktiv für die Kreditvergabe an geflüchtete Bekleidungsherstellende einsetzte. Die Verwendung des Begriffs »Gelsenkirchener System« zeugt noch heute von dieser Praxis. Zu diesem System ausführlich: Beese/Schneider: Arbeit (Anm. 19), Kapitel I.2.

rantische, queere und weitere marginalisierte Perspektiven sichtbar macht und in das historische Bewusstsein integriert.³⁸

Gleichzeitig eröffnet diese Erkenntnis die Möglichkeit, Arbeitsgeschichte grundlegend neu zu perspektivieren. Indem Oral History nicht nur zur retrospektiven Rekonstruktion von Erinnerung eingesetzt, sondern als methodischer Zugang zur Analyse subjektiver Erfahrungsräume verstanden wird, lassen sich auch alternative Formen von Arbeit, Care-Arbeit, prekären Beschäftigungsverhältnissen oder informellen Ökonomien erfassen, die in traditionellen archivbasierten Ansätzen häufig unsichtbar bleiben. Eine solche erweiterte Forschungsperspektive trägt dazu bei, Arbeitsgeschichte nicht nur als Geschichte institutionalisierter Erwerbsarbeit, sondern auch als soziokulturelle Praxis in ihrer ganzen Diversität zu begreifen. Sie fordert dazu auf, Kategorien wie Geschlecht, Herkunft, Klasse und Sexualität intersektional zu analysieren und damit bestehende hegemoniale Narrative zu dezentrieren und historiografisch herauszufordern.

38 Vgl. Assmann: Geschlecht (Anm. 34), S. 44.

Abkürzungen

AARVD	Archiv des Amtes für den Rechtsschutz des Vermögens der DDR
Aawe	Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach
ABM	Arbeitsbeschaffungsmaßnahme
ADGB	Allgemeiner Deutscher Gewerkschaftsbund
AdMAB	Archiv der Münchner Arbeiterbewegung
AdsD	Archiv der sozialen Demokratie
AG	Aktiengesellschaft
AHB	Außenhandelsbetrieb
AN	Arbeitnehmer:in
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
AWE	Automobilwerk Eisenach
BA	Bundesanstalt für Arbeit
BArch	Bundesarchiv
BdR	Bibliothek des Ruhrgebiets
BMWi	Bundeswirtschaftsministerium
BSR	Berliner Stadtreinigung
BT	Deutscher Bundestag
BVG	Berliner Verkehrsbetriebe
BVGA	Archiv der Berliner Verkehrsbetriebe
BVV	Bezirksverordnetenversammlung
BWA	Bayerisches Wirtschaftsarchiv
CNC	Computerized Numerical Control
ČSSR	Československá socialistická republika (Tschechoslowakische Sozialistische Republik)
DAG	Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
DB	Deutsche Bundesbahn/Deutsche Bahn AG
DC	Draiflessen Collection
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DIS	Deutsche Industrie Service GmbH
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
dpa	Deutsche Presse-Agentur
DR	Deutsche Reichsbahn
Drs.	Drucksache
EAN	Europäische Artikelnummerierung
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
EG	Europäische Gemeinschaft
ELAB	Evangelisches Landeskirchliches Archiv, Berlin
EU	Europäische Union
FDGB	Freier Deutscher Gewerkschaftsbund
FDJ	Freie Deutsche Jugend
FDP	Freie Demokratische Partei
FEW	Forschungs- und Entwicklungswerk
GATT	General Agreement on Tariffs and Trade

GdED	Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
GTB	Gewerkschaft Textil-Bekleidung
HASStK	Historisches Archiv der Stadt Köln
HBV	Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen
HdA	Humanisierung des Arbeitslebens
HO	Handelsorganisation
HStA	Hessisches Staatsarchiv
HUA	Hirmer Unternehmensarchiv
IG	Industriegewerkschaft
IG DruPa	Industriegewerkschaft Druck und Papier
IGM	Industriegewerkschaft Metall
ISG	Institut für Stadtgeschichte
KG	Konsumgenossenschaft
KSZ	Karlsruher Stadtzeitung
LAB	Landesarchiv Berlin
LABO	Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten Berlin
LATh – HStA	Landesarchiv Thüringen – Hauptstaatsarchiv
LWL	Landschaftsverband Westfalen-Lippe
MBB	McKinsey, Boston Consulting, Bain & Co.
NC	North Carolina
NCR	National Cash Register GmbH
NJ	New Jersey
NLA	Niedersächsisches Landesarchiv
NSDAP	Nationalsozialistische Deutsche Arbeiterpartei
ÖTV	Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
SB	Selbstbedienung
SED	Sozialistische Einheitspartei Deutschlands
sfs	Sozialforschungsstelle
SOFI	Soziologisches Forschungsinstitut
StdA	Stadtarchiv
SWA	Sächsisches Wirtschaftsarchiv
VE	Valuta-Einheit
VEB	Volkseigener Betrieb
ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
VW	Volkswagen
WABW	Wirtschaftsarchiv Baden-Württemberg
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
WTA	Welttextilabkommen
WTO	World Trade Organization

Autor:innen

Prof. Dr. STEFAN BERGER ist Direktor des Instituts für soziale Bewegungen (ISB) und Professor für Sozialgeschichte an der Ruhr-Universität Bochum. Er war von 2016 bis 2025 Mitglied des Leitungsteams des Graduiertenkollegs »Soziale Folgen des Wandels der Arbeitswelt in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts«.

Prof. Dr. FRANK BÖSCH ist Direktor des Leibniz-Zentrums für Zeithistorische Forschung Potsdam (ZZF) und Professor für deutsche und europäische Geschichte des 20. Jahrhunderts an der Universität Potsdam. Er war von 2016 bis 2025 Mitglied des Leitungsteams des Graduiertenkollegs und von 2016 bis 2020 dessen Sprecher.

LUKAS DOIL, M.A., ist assoziierter Doktorand am Leibniz-Zentrum für Zeithistorische Forschung. Er war von 2021 bis 2025 Mitglied des Graduiertenkollegs am ZZF.

Dr. des. ALICIA GORNY ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für soziale Bewegungen der Ruhr-Universität Bochum. Sie war von 2021 bis 2025 Mitglied des Graduiertenkollegs am ISB.

Dr. des. TILL GOßMANN ist assoziierter Wissenschaftler am Leibniz-Zentrum für Zeithistorische Forschung. Er war von 2021 bis 2025 Mitglied des Graduiertenkollegs am ZZF.

Dr. RONNY GRUNDIG ist wissenschaftlicher Mitarbeiter des Interdisziplinären Forschungszentrums Ostseeraum an der Universität Greifswald. Er war von 2016 bis 2020 Mitglied des Graduiertenkollegs am ZZF.

CHRISTINA HÄBERLE, M.A., ist assoziierte Doktorandin am Leibniz-Zentrum für Zeithistorische Forschung. Sie war von 2021 bis 2025 Mitglied des Graduiertenkollegs am ZZF.

JESSICA HALL, M.A., ist assoziierte Doktorandin am Leibniz-Zentrum für Zeithistorische Forschung. Sie war von 2021 bis 2025 Mitglied des Graduiertenkollegs am ZZF.

Dr. des. JONAS JUNG ist freiberuflicher Historiker. Er war von 2022 bis 2025 Mitglied des Graduiertenkollegs am IfZ.

Dr. JESSICA LINDNER-ELSNER ist wissenschaftliche Museums- und Archivleiterin der Stiftung Automobile Welt Eisenach. Sie war von 2016 bis 2022 Mitglied des Graduiertenkollegs am ZZF.

Dr. des. MORITZ MÜLLER ist Referent im Bildungszentrum Sprockhövel der IG Metall. Er war von 2017 bis 2020 Mitglied des Graduiertenkollegs am ISB.

Dr. MANUELA RIENKS ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Zeitgeschichte München–Berlin. Sie war von 2017 bis 2020 Mitglied des Graduiertenkollegs am IfZ.

Priv.-Doz. Dr. WINFRIED SÜß ist Leiter der Abteilung »Regime des Sozialen« am Leibniz-Zentrum für Zeithistorische Forschung und Privatdozent am Historischen Seminar der Ludwig-Maximilians-Universität München. Er war von 2016 bis 2025 Mitglied des Leitungsteams und von 2021 bis 2025 Sprecher des Graduiertenkollegs.

KATHARINA THIEßEN, M.A., ist wissenschaftliche Dokumentarin beim Deutschen Rundfunkarchiv, Doktorandin an der Ruhr-Universität Bochum und assoziierte Doktorandin am ZZF. Sie war von 2017 bis 2025 Mitglied des Graduiertenkollegs am ISB.

Prof. em. Dr. ANDREAS WIRSCHING, ehem. Direktor des Instituts für Zeitgeschichte München–Berlin (IfZ) und Professor für Neueste Geschichte an der Ludwig-Maximilians-Universität München. Von 2016 bis 2025 war er Mitglied des Leitungsteams des Graduiertenkollegs.

PATRICIA ZEITZ, M.A., ist Doktorandin an der Ludwig-Maximilians-Universität München und wissenschaftliche Hilfskraft bei der Dokumentation Obersalzberg am Institut für Zeitgeschichte München–Berlin. Sie war von 2023 bis 2025 Mitglied des Graduiertenkollegs am IfZ.

Dr. STEFAN ZEPPENFELD ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Historischen Institut der Ruhr-Universität Bochum. Er war von 2016 bis 2022 Mitglied des Graduiertenkollegs am ZZF.