

Gina Fuhrich

Humanisierung oder Rationalisierung?

Arbeiter als Akteure im Bundesprogramm
„Humanisierung des Arbeitslebens“
bei der VW AG

Perspektiven der Wirtschaftsgeschichte





Perspektiven der Wirtschaftsgeschichte

Herausgegeben von

CLEMENS WISCHERMANN und KATJA PATZEL-MATTERN

Band 8

Gina Fuhrich

HUMANISIERUNG ODER RATIONALISIERUNG?

Arbeiter als Akteure im Bundesprogramm
„Humanisierung des Arbeitslebens“
bei der VW AG

Franz Steiner Verlag

Gedruckt mit freundlicher Unterstützung des Förderungsfonds Wissenschaft der VG WORT.

Umschlagabbildung:

Teileeinleger an Schweisspresstransferstrasse im Karosseriewerk von VW um 1975

© SOFI Göttingen Archivmaterial Industrieroboter-Projekt Ordner 26

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen

Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über

<<http://dnb.d-nb.de>> abrufbar.

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes

ist unzulässig und strafbar.

© Franz Steiner Verlag, Stuttgart 2020

Druck: Beltz Grafische Betriebe, Bad Langensalza

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier.

Printed in Germany.

ISBN 978-3-515-12849-0 (Print)

ISBN 978-3-515-12850-6 (E-Book)

DANK

Zunächst danke ich meiner Erstgutachterin Frau Prof. Dr. Katja Patzel-Mattern, die mit ihrer engagierten Betreuung und mit vielen fruchtbaren Diskussionen, welche oft neue Fragen aufwarfen und mich zum Nachdenken sowie stichhaltigen Antworten zwangen, das Projekt in jeder Phase bereicherte und vorantrieb. Ebenso begleitete mein Zweitgutachter Herr Prof. Dr. Stefan Berger die Arbeit von Beginn an, war stets interessiert an ihrem Fortkommen und unterstützte mich konstruktiv in inhaltlichen Fragen zur Arbeiterbewegung.

Gleichsam erfuhr ich auf meinen Archivreisen vielfach Unterstützung. Zuerst möchte ich Herrn Prof. Dr. Eberhard Ulich aus dem Institut für Arbeitsforschung und Organisationsberatung in Zürich meinen Dank ausdrücken, der mir die Tonbandaufnahmen des von ihm geleiteten Gruppenarbeits-Projekts bei VW überließ und diese in die Obhut des Universitätsarchivs in Heidelberg gab. Das soziologische Forschungsinstitut in Göttingen ermöglichte es mir, soziologische Interviews für meine Arbeit zu erschließen. Hier bedanke ich mich vor allem bei Herrn Prof. Dr. Otfried Mickler und Prof. Dr. Michael Schumann, die mir ihre Interviews freigaben und Herrn Jan Mielenhausen, der mich im Archiv immer freundlich unterstützte. Überdies gebührt dem Institut für Sozialforschung in Frankfurt mein Dank, da mir auch hier soziologische Interviews für meine Arbeit zugänglich gemacht wurden. Insbesondere die leider bereits verstorbene Frau Christa Sonnenfeld half mir bei der Archivarbeit stets engagiert. Außerdem möchte ich den Einsatz des Betriebsrates bei VW Salzgitter würdigen, allen voran von Frau Andrea Eckardt, die mir sowohl bei der Suche nach Zeitzeugen, als auch bei der Herstellung von wichtigen Kontakten im Unternehmen immer hilfreich zur Seite stand sowie von Herrn Ediz Nisanci, der für diese Arbeit alle Tonbandaufnahmen der Betriebsversammlungen in Salzgitter digitalisierte. Darüber hinaus spreche ich allen Zeitzeugen aus Politik, Wissenschaft und Unternehmen meinen Dank aus, die mir ihre Erfahrungen mit dem HdA-Programm schilderten und das Projekt damit bereicherten. Dank gilt ebenso dem VW Unternehmensarchiv, damals noch unter der Leitung von Herrn Dr. Manfred Grieger, dem Stadtarchiv in Wolfsburg und dem Bundesarchiv in Koblenz.

Neben der wissenschaftlichen Unterstützung sind es vor allem Kollegen, Freunde und Familie, die ein jahrelang andauerndes Promotionsprojekt letztlich zum Erfolg führen. Von meinen Kolleg*innen erfuhr ich fachliche Expertise und Zuspruch in Phasen der Stagnation. Darüber hinaus möchte ich meinen Freunden und meiner Familie danken, die meine Arbeit immer gefördert und mich dabei emotional begleitet haben. Mein größter Dank gilt meinem Mann Andreas, der nie daran zweifelte, dieses Buch in Händen zu halten und mir bei allen Herausforderungen eines solchen Projekts bedingungslos den Rücken stärkte.

INHALTSVERZEICHNIS

1	EINLEITUNG: EINE NEUE GESCHICHTE DER ARBEIT SCHREIBEN?	9
1.1	Untersuchungsgegenstand und Thesen.....	19
1.2	Forschungsstand	26
1.3	Quellen und Methodik.....	32
1.4	Theoretischer Rahmen.....	45
1.5	Aufbau der Arbeit.....	51
2	ARBEITER ALS AKTEURE IM BETRIEB – IHRE HANDLUNGSMOTIVATIONEN UND RATIONALITÄTEN	53
2.1	Arbeiter als Gestalter von Innovation.....	55
2.2	Arbeiter als Verweigerer von Innovation	84
2.3	Zwischenfazit.....	121
3	ARBEITER ALS KOOPERATIONSPARTNER – INTERAKTION UND ABSTIMMUNG MIT ANDEREN BETRIEBLICHEN AKTEUREN.....	124
3.1	Gemeinsame Handlungsbasis: Vertrauen.....	133
3.2	Rationalisierung von unten: Wirtschaftlichkeit als geteiltes Ziel.....	154
3.3	(Qualifikations-)Hierarchien: Anerkannte Organisationsstruktur	175
3.4	Zwischenfazit.....	183
4	ARBEITER ALS KONFLIKTPARTNER – AUSEINANDERSETZUNGEN ZWISCHEN BETRIEBLICHEN AKTEUREN	186
4.1	Menschenbilder, Ordnungs- und Klassendenken im Betrieb: Grenzen von Qualifizierungspotenzial und Vertrauen	194
4.2	Betriebliche Machtstrukturen: Erweiterte Kontrolle, Disziplinierung und Verweigerung von Partizipation	231
4.2.1	Arbeiter und ihre Vorgesetzten	234
4.2.2	Arbeiter und ihre Interessenvertretungen.....	269
4.3	Misstrauen: Unzureichende Kommunikation und Zurückhaltung von Information	315
4.4	Zwischenfazit.....	331

5 FAZIT: SCHULTERSCHLUSS VON ARBEITER- UND UNTERNEHMENSGESCHICHTE	334
6 ANHANG	348
6.1 Abkürzungsverzeichnis	348
6.2 Quellenverzeichnis	348
6.3 Literaturverzeichnis	359

1 EINLEITUNG: EINE NEUE GESCHICHTE DER ARBEIT SCHREIBEN?

„Dieses Projekt geht doch in die Geschichte ein. [Die Gruppenarbeit] sollte doch 'ne Humanisierung für den kleinen Mann sein. [...] Ich sehe nicht, dass es das heute ist.“¹

Die „Humanisierung der Arbeit“ ist für den „kleinen Mann“ in der Produktion gescheitert – so die Aussage eines Arbeiters, der am Gruppenarbeits-Projekt des Bundesprogramms „Humanisierung des Arbeitslebens“ (HdA) bei VW teilnahm. Wie kam er zu dieser Einschätzung? War doch das 1974 unter Federführung des damaligen Bundesministers für Forschung und Technologie, Hans Matthöfer, initiierte Programm „Humanisierung des Arbeitslebens“² gerade dafür gedacht, die Arbeitsqualität der Arbeiter zu verbessern und somit einen gesellschaftlichen Ausgleich in den Arbeitsbeziehungen zu ermöglichen. Demnach sollte das HdA-Programm nicht nur den Ausbau des Arbeits- und Unfallschutzes fördern, sondern auch den Einsatz neuer Technologien und Formen der Arbeitsorganisation, wie teilautonome Gruppenarbeit, die Weiterqualifizierung der Arbeiter und die Demokratisierung der Arbeitsstrukturen.³ Der Programmtext fasst die zu erreichenden Aktionsziele in vier Hauptpunkten zusammen: Erstens die „Gewinnung von Schutzdaten, Richtwerten und Anforderungskriterien“, zweitens die „Einführung humaner Arbeitstechnologien“, drittens die „Erarbeitung von beispielhaften Vorschlägen und Modellen für die Arbeitsorganisation und die Gestaltung von Arbeitsplätzen“ und viertens die „Verbreitung und Anwendung wissenschaftlicher

- 1 Universitätsarchiv Heidelberg Projekt Gruppenarbeit bei VW Digitalisat VW-SZ G1 und G4 28.10.1976 II ab 08:59 Min.
- 2 Das Programm „Humanisierung des Arbeitslebens“ lief von 1974–1989 und wurde unter der Bundesregierung von Helmut Kohl 1989 in ein neues Programm „Arbeit und Technik“ überführt sowie neu konzeptioniert. Die Fördergelder dieses Programms waren deutlich geringer. Von 2001–2006 lief das Nachfolgeprogramm unter dem Namen „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“ finanziert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Die 2006 gestartete Initiative „Gute Arbeit“ wird lediglich von den Gewerkschaften getragen. Das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft hat seit 2017 einen neuen Förderungsschwerpunkt zur „Zukunft der Arbeit: Mittelstand – innovativ und sozial“ eingerichtet, der sich unter anderem mit zukünftigen Formen der Arbeitsorganisation befasst. Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung: Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit, online: Bundesministerium für Bildung und Forschung, <<http://pt-ad.pt-dlr.de/de/502.php>> [28.05.2018].
- 3 SEIBRING, Anne: Die Humanisierung des Arbeitslebens in den 1970er Jahren. Forschungsstand und Forschungsperspektiven, in: „Nach dem Strukturbruch“? Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) seit den 1970er-Jahren, hrsg. v. Knud ANDRESEN/Ursula BITZEGEIO/Jürgen MITTAG, Bonn 2011, S. 108.

Erkenntnisse.“⁴ Grundsätzlich ging es im Programm also auch darum, die Betriebslandschaft und den Arbeitsalltag von Arbeitern zu vermessen, um die dadurch gesammelten Daten als Grundlage für mögliche Gesetzesentwürfe und -initiativen zu nutzen.⁵ Auf diese Weise sollte aus Sicht der Bundesregierung in Zusammenarbeit mit Unternehmern und Wissenschaftlern eine menschengerechtere Produktion gewährleistet werden.⁶ Scheiterte also, wie der Gruppenarbeiter bilanzierte, der Versuch des Programms, den gesellschaftlichen Ausgleich und damit einhergehend die Verbesserung der Stellung von Arbeitern im Betrieb zu erreichen?

Das Programm entstand in einer Zeit internationaler wirtschaftlicher Umbrüche. Während der 1960er und 1970er Jahre gab es eine ökonomische Anpassungskrise in zahlreichen westlichen Ländern, wie den USA, Großbritannien, Frankreich, der Bundesrepublik Deutschland (BRD) und Italien einhergehend mit dem Zerfall und endgültigen Zusammenbruch des Weltwährungssystems von Bretton Woods 1973.⁷ Daher galt es für die deutsche Volkswirtschaft, sich an den globalen Märkten zu positionieren und eine erneute Effizienzsteigerung im postindustriellen Zeitalter zu bewerkstelligen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung ließ daher zahlreiche arbeitswissenschaftliche Studien zu anderen europäischen Ländern anstellen, wie England, Norwegen, Schweden und Italien. Vor allem die ausländische Automobilindustrie mit Herstellern wie Fiat oder Saab Scania stand im Fokus der Studien.⁸ Die angenommene „technologische Lücke“ gegenüber den USA sollte durch eine aktive Forschungs- und Technologiepolitik der BRD geschlossen werden.⁹ Dieser wirtschaftliche Wandel deutete sich schon in den 1960er Jahren an, jedoch wird er in einigen geschichtswissenschaftlichen Forschungen erst in den 1970er Jahren verortet und als „Strukturbruch“ bezeichnet.¹⁰ Er beinhaltet unter anderem einen Wandel in der Arbeitswelt mit der Abkehr von fordistischer Massenproduktion hin zu einer flexibleren Fertigung mit schnell wechselnden Produktserien und größerer Produktvielfalt sowie den Niedergang einst wirtschaftlicher Leitsektoren, wie der Kohle- und Stahlindustrie. Allerdings, so die Annahme dieser Arbeit, lagen zumindest dessen Vorboten schon im Jahrzehnt zuvor und wurden auch von

4 BArch, B 149/27879, Forschungsaktionsprogramm zur Humanisierung des Arbeitslebens Februar 1974, S. 5f.

5 Ebd., S. 43f.

6 SEIBRING, ANNE 2011, Humanisierung, S. 108.

7 BUCHHEIM, Christoph: Vom alten Geld zum neuen Geld. Währungsreformen im 20. Jahrhundert, in: Geschichte der deutschen Wirtschaft im 20. Jahrhundert, hrsg. v. Reinhard SPREE, München 2001, S. 141f.

8 BArch, B 149/41675, Forschung zur Humanisierung des Arbeitslebens.

9 TRISCHLER, Helmuth: „Made in Germany“: Die Bundesrepublik als Wissensgesellschaft und Innovationssystem, in: Modell Deutschland. Erfolgsgeschichte oder Illusion?, hrsg. v. Thomas HERTFELDER/Andreas RÖDDER, Göttingen 2007, S. 53ff.

10 DOERING-MANTEUFFEL, Anselm/LUTZ, Raphael: Nach dem Boom. Perspektiven auf die Zeitgeschichte seit 1970, Göttingen 2008; HOBBSAWM, Eric: Das Zeitalter der Extreme. Weltgeschichte des 20. Jahrhunderts, München/Wien ⁵1997; JARAUSCH, Konrad (Hrsg.): Das Ende der Zuversicht? Die siebziger Jahre als Geschichte, Göttingen 2008.

den Politikern und Wirtschaftseliten registriert. Daher förderte die Regierung gemeinsam mit Unternehmensverbänden und Gewerkschaften Forschungen des Rationalisierungs-Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft (RKW) zu den wirtschaftlichen Wandlungsprozessen im Programm „Wirtschaftliche und soziale Aspekte des technischen Wandels in der Bundesrepublik Deutschland“ zwischen 1963 und 1968, welche die Auswirkung der fortschreitenden Automation auf die Arbeitswelt untersuchten.¹¹ Das RKW war ein Zusammenschluss von Arbeitgebern, Gewerkschaften und dem Staat, um die Produktivität und die Wettbewerbsfähigkeit der bundesdeutschen Wirtschaft zu erhalten und zu fördern.¹² Die Forschungsergebnisse bildeten die Grundlage für das spätere HdA-Programm.¹³ Dies belegen etwa das vom RKW schon 1973 abgehaltene Symposium zum Thema „Humanisierung des Arbeitslebens“ und der gemeinsam mit dem Bundesarbeitsministerium veröffentlichte Tagungsband.¹⁴ Ebenso wie das RKW war die 1967 ins Leben gerufene Konzertierte Aktion ein politisches Gremium, in dem Politiker, Gewerkschaften und Arbeitgeber gemeinsam Lösungen für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Umbruchsituation suchten. Auch deren Mitglieder teilten die Ansicht, dass der Strukturwandel nur gemeinsam bestritten werden könne und somit war die Konzertierte Aktion ein Teil des in den 1970er Jahren vorherrschenden, bundesdeutschen Korporatismus¹⁵. Die Teilnehmer der Konzertierten Aktion erkann-

11 KERN, Horst/SCHUMANN, Michael: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein (Studienreihe des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen 8), Frankfurt am Main ²1973, S. 9.

12 Die Entstehungsgeschichte des RKW geht bis in die Weimarer Republik zurück. Hier wurde es 1921 unter dem Namen „Reichskuratorium für Wirtschaftlichkeit in Industrie und Handwerk“ gemeinsam von Politikern und Unternehmern mit der Aufgabe gegründet, die Rationalisierungsbemühungen der deutschen Wirtschaft zu bündeln. In Nachfolge des Reichskuratoriums für Wirtschaftlichkeit konstituierte sich 1950 der Verein „Rationalisierungskuratorium der Deutschen Wirtschaft e. V.“ (RKW), um den Aufbau der deutschen Nachkriegswirtschaft voranzutreiben. Im Jahre 2000 folgte die Umbenennung des Vereins in Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft. POHL, Manfred: Die Geschichte der Rationalisierung. Das RKW 1921–1996, online: RKW Bundesverein, <<https://static2.rkw-kompetenzzentrum.de/fileadmin/media/files/2015/RKW/20151028-1921-1996-RKW-Geschichte.pdf>> [28.05.2018].

13 Ebd.

14 ARENDT, Walter: Humanisierung des Arbeitslebens. Symposium des RKW zu Möglichkeiten neuer Formen der Arbeitsorganisation, Frankfurt am Main 1973.

15 Ab den 1980er Jahren verlor der Staat mit der neoliberalistischen Wende als Problemlöser an Legitimität und die Kooperation von Gewerkschaften, Politikern und Unternehmensverbänden in Gremien auf Makroebene zur Lösung der zentralen wirtschaftlichen Probleme ver schwand, wohingegen sie auf der Mikroebene etwa in einzelnen Ressorts wie der öffentlichen Gesundheit zumindest teilweise bestehen blieb. Durch den Neoliberalismus gewann das Individuum gegenüber dem Kollektiv an Bedeutung und Konflikt, Differenz, Deregulierung sowie Wettbewerb erhielten eine Aufwertung. Somit gab der Staat nur noch die Rahmenbedingungen vor und der moderne Korporatismus in dieser Form fand bezüglich der Thematik Arbeit vorerst sein Ende. Erst 1998 lebte dieser in Form des Bündnisses für Arbeit aufgrund der wirtschaftlichen Krise und der hohen Arbeitslosigkeit unter der rot-grünen Bundesregierung wieder auf. Vgl. REHLING, Andrea: Konfliktstrategie und Konsensuche in der Krise. Von der Zentralarbeitsgemeinschaft zur Konzertierten Aktion (Historische Grundlagen der Moderne Historische Demokratieforschung 3), Baden-Baden 2011, S. 434f. und S. 446f.; MÜLLER, Se-

ten den Wandel der Wirtschaft bedingt durch die Einführung neuer Produktionstechnologien, wie Mikroprozessoren und gestiegene Arbeitsanforderungen, waren aber davon überzeugt, dass die Automation die Arbeitsplätze, welche sie vernichtete, an anderer Stelle zugleich neu entstehen ließ. Insofern ging es ihnen vor allem darum, die Arbeitskräfte in die neu entstandenen Stellen zu lenken und die Automation human zu gestalten. Die Härten und Einseitigkeiten der Rationalisierungswellen in der Weimarer Republik der 1920er Jahre sollten durch die gezielte Vorbereitung der Menschen auf den Strukturwandel, etwa durch Ausbildung und Tätigkeitserweiterung, abgefedert werden.¹⁶ Auch diese Vorstellungen waren richtungsweisend für das HdA-Programm. Es stellte eine Form politischer Krisenbewältigung in Demokratien dar, welche versuchte, die Anpassungskrise einiger Wirtschaftszweige durch Bundesgelder und beschäftigungspolitische Programme abzumildern und den Bürgern als notwendig zu vermitteln. Für den Umbau veralteter Produktionsregime in der Industrie galt es, sich die Unterstützung aller Akteure zu sichern.¹⁷ Das HdA-Programm blieb damit in seiner Organisationsweise dem Kooperationsgedanken des RKWs oder der Konzertierte Aktion treu und stellte einen Vermittlungspunkt für die unterschiedlichen wirtschaftlichen Interessenslagen dar. Folglich schuf das staatliche Aktions- und Forschungsprogramm Beteiligungsstrukturen, welche Unternehmensleitung, Betriebsräte und Gewerkschaften mit einschlossen, indem etwa der Betriebsrat eines Unternehmens der Durchführung eines Projektes zustimmen musste oder jede dieser drei Instanzen Projekte beim Bund beantragen konnte.¹⁸ Der eigens eingerichtete Projektträger des HdA-Programms, angegliedert an das Bundesministerium für Forschung und Technologie (BMFT) entschied zwar, wohin die Gelder flossen und welche Projekte bewilligt wurden, die Ausdifferenzierung der Projekte und ihr Erfolg hingegen hing jedoch von der Kooperation zwischen Arbeitnehmern, Arbeitgebern, Interessenvertretungen und beteiligten Wissenschaftlern im jeweiligen Betrieb ab und unterlag kaum der Kontrolle des Projektträgers.¹⁹ Insofern diente das Programm sowohl zum innerbetrieblichen Austausch der Akteure als auch zum Ausgleich der betrieblichen Interessenslagen. Es lief von 1974 bis 1989. Die vom

bastian: Der Anbruch des Neoliberalismus. Westdeutschlands wirtschaftspolitischer Wandel in den 1970er-Jahren, Wien 2016, S. 187f.; FICKINGER, Nico: Der verschenkte Konsens. Das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit 1998–2002, Wiesbaden 2005, S. 21f.

16 REHLING, ANDREA 2011, Konfliktstrategie und Konsenssuche in der Krise, S. 368; HAUG, Frigga: Automation in der BRD, Berlin 1975; TRABALSKI, Karl: Automation – neue Aufgaben für Betriebsräte und Gewerkschaften (Arbeits- und betriebskundliche Reihe 5), Köln 1967.

17 HERTFELDER, Thomas: „Modell Deutschland“ – Erfolgsgeschichte oder Illusion?, in: Modell Deutschland. Erfolgsgeschichte oder Illusion?, hrsg. v. Thomas HERTFELDER/Andreas RÖDDER, Göttingen 2007, S. 9.

18 BArch, B 196/31215, Protokoll der konstituierenden Sitzung des Fachausschusses „Humanisierung des Arbeitslebens“ am 09.07.1975 in Bonn, S. 6.

19 HEIBLER, Markus: Unternehmens- und Arbeitsstrukturen von Automobilkonzernen im Wandel. Die Beispiele Daimler, Volkswagen und General Motors (Schriften aus der Fakultät Humanwissenschaften der Otto-Friedrich-Universität Bamberg 6), Bamberg 2010, S. 314f.

BMFT zur Verfügung gestellten Mittel stiegen von 11,3 Millionen DM im Jahre 1974 auf 107,3 Millionen DM im Jahre 1982.²⁰ Von 1974 bis 1981 wurden vom BMFT im Rahmen des HdA-Programms Projekte im Umfang von 690 Millionen DM bewilligt.²¹ Für ein neuentwickeltes, bis dahin einzigartiges Aktions- und Forschungsprogramm war dies ein beachtliches Budget, gemessen an den 6,9 Milliarden DM Gesamtausgaben für Forschung und Entwicklung des BMFT im Jahre 1982 stellte es hingegen nur einen kleinen Anteil dar.²² Dennoch listet das BMFT in der Übersicht zu seinen Förderungsmaßnahmen im HdA-Programm 1978 schon 341 Zuwendungsempfänger der Programmfelder auf, darunter zahlreiche Großkonzerne wie AEG, Bosch, Bayer AG, Thyssen AG, Krupp GmbH, Ruhrkohle AG und Volkswagen AG (VW AG).²³

Das Programm startete in der BRD während einer Zeit wirtschaftlicher Verunsicherung, denn die 1970er Jahre waren gekennzeichnet von ökonomischen Krisen, die eine sinkende Inlandsnachfrage und Beschäftigung bei gleichbleibender Inflation auslösten.²⁴ Die Arbeitslosenzahlen stiegen 1975 erstmalig über die Eine-Million-Marke und die trotz wachsender Staatsverschuldung rasch beschlossenen Wirtschaftsprogramme der sozialliberalen Bundesregierung verzeichneten nur mäßigen Erfolg.²⁵ Vor dem Hintergrund der gerade überwundenen Rezession der Jahre 1966/67 schien die Wirtschaftskrise von 1973 die Ängste des endgültigen Niedergangs der eigenen Prosperität in der bundesdeutschen Gesellschaft zu bestätigen. Die Industrie reagierte mit massiven Rationalisierungsschüben, Entlassungen sowie Kurzarbeit und die Arbeiterschaft mit Streiks.²⁶ Das verstärkte noch einmal die gesellschaftlichen Spannungen, welche sich schon seit den 1960er Jahren im wachsenden Protest der Studenten, der Friedens-, Frauen-, Ökologie- und Bürgerrechtsbewegungen und der Streiks der Arbeiter aufgrund zunehmender

20 Bundesminister für Forschung und Technologie/Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung: Forschung zur Humanisierung des Arbeitslebens. Dokumentation, Bonn 1987, S. 132.

21 BAArch, B 196/127493, Programm „Humanisierung des Arbeitslebens“ – Anhörung im FT-Ausschuß am 11.10.1982, S. 1.

22 MÜLLER, Stefan: Humanisierung der Arbeitswelt 1.0. Historisch-kritische Befragung eines Reformprogramms der Neunzehnhundertsiebzigerjahre, in: Solidarität im Wandel der Zeiten – 150 Jahre Gewerkschaften, hrsg. v. Willy BUSCHAK, Essen 2016, S. 267; BMFT/BMAS 1987, Forschung zur Humanisierung des Arbeitslebens, S. 132.

23 IfS Frankfurt A 117 Ordner 3 DFVLR – Leiter der Projektträgerschaften Humanisierung des Arbeitslebens und Produktions- und Fertigungstechnik: Förderungsmaßnahmen des Bundesministers für Forschung und Technologie im Rahmen des Programms „Humanisierung des Arbeitslebens“ Stand 01. Januar 1978.

24 METZ, Rainer: Expansion und Kontraktion. Das Wachstum der deutschen Wirtschaft im 20. Jahrhundert, in: Geschichte der deutschen Wirtschaft im 20. Jahrhundert, hrsg. v. Reinhard SPREE, München 2001, S. 76.

25 HOCKERTS, Hans Günter: Vom Problemlöser zum Problemerzeuger? Der Sozialstaat im 20. Jahrhundert, in: Der Sozialstaat in der Krise. Deutschland im internationalen Vergleich, hrsg. v. Friedhelm BOLL/Anja KRUIKE, Bonn 2008, S. 16f.

26 JÜRGENS, Ulrich/MALSCH, Thomas/DOHSE, Knuth: Moderne Zeiten in der Automobilfabrik. Strategien der Produktionsmodernisierung im Länder- und Konzernvergleich, Berlin u. a. 1989, S. 20f.

Rationalisierung und Intensivierung der Arbeit manifestierten.²⁷ Durch die Arbeiterproteste gewannen vor allem die Qualität des Arbeitslebens und damit einhergehend verbesserte Arbeitsbedingungen in der Öffentlichkeit an Bedeutung. So diskutierte etwa die Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) auf ihrer vierten internationalen Arbeitstagung zu Automationsfragen unter dem Motto „Qualität des Lebens“ und im Bundeswahlkampf 1972 forderte die SPD eine „bessere Qualität des Lebens.“²⁸ Die in den 1950er und 1960er Jahren in der Politik, in den Unternehmerverbänden und in den Gewerkschaften vorherrschende Erwartung, dass sich die Qualität des Arbeitslebens im Zuge des technischen Fortschritts praktisch von selbst verbessere, erfüllte sich nicht.²⁹ Insofern bedurfte es nun in den 1970er Jahren politischer Gesetze, um jenes Ziel zu erreichen und den gesellschaftlichen Frieden zu gewährleisten. Der Staat trug mit der Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes 1972, dem Arbeitssicherheitsgesetz 1973 sowie dem Mitbestimmungsgesetz 1976 diesen Forderungen Rechnung.³⁰

Folglich versuchte das HdA-Programm einerseits dem wirtschaftlichen Strukturwandel entgegenzuwirken und vor allem die von ihm besonders betroffenen Industriezweige, wie Kohle- und Stahlindustrie sowie Automobil- und Textilindustrie, durch die Umverteilung von Ressourcen zu unterstützen und andererseits die Arbeitnehmer durch verbesserte Arbeitsbedingungen und Arbeitsqualität weiterhin in das wirtschaftliche System einzubinden. Gerade die Automobilindustrie war aufgrund ihrer Massenproduktion am Fließband für den Einsatz neuer Produktionstechnologien und den Versuch neuer Arbeitsstrukturen für das Programm prädestiniert. Außerdem kommt der Automobilindustrie bis heute eine große Bedeutung für die deutsche Industrie und ebenso für das deutsche Selbstverständnis zu. Seit den 1950er Jahren hatte sich die Automobilindustrie in der BRD zur Vorzeige- und Wachstumsbranche entwickelt. Sie gilt als Schlüsselindustrie, da sie auf zahlreiche andere Wirtschaftssektoren ausstrahlt, etwa Rohstofflieferanten von Stahl oder Aluminium sowie Zulieferunternehmen von Reifen oder Batterien.³¹ Insbesondere mit dem „VW Käfer“ verbanden ganze Generationen das „Wirt-

27 SAUER, Dieter: Von der „Humanisierung der Arbeit“ zur Debatte um „Gute Arbeit“. Die gesellschaftliche Diskussion um Arbeitsbedingungen, in: Aus Politik und Zeitgeschichte (APUZ) 15 (2011), S. 18; STADLER, Friedrich: Das Jahr 1968 als Ereignis, Symbol und Chiffre gesellschaftlicher und wissenschaftlicher Konfliktzonen, in: Das Jahr 1968. Ereignis, Symbol, Chiffre, hrsg. v. Oliver RATHKOLB/Friedrich STADLER, Göttingen 2010, S. 9ff.

28 MÜLLER, STEFAN 2016, Humanisierung der Arbeitswelt 1.0, S. 256; Friedrichs, Günter (Hrsg.): Qualität des Lebens. Aufgabe Zukunft; Beiträge zur 4. internationalen Arbeitstagung der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland 11.–14.04.1972 in Oberhausen, Frankfurt am Main 1972.

29 SAUER, DIETER 2011, Von der „Humanisierung der Arbeit“ zur Debatte um „Gute Arbeit“, S. 18.

30 Ebd., S. 20.

31 KASISKE, Rolf: Krisen sind programmiert. Zur wirtschaftlichen Entwicklung der Automobilindustrie und VW, in: Wohin läuft VW? Die Automobilproduktion in der Wirtschaftskrise, hrsg. v. Reinhard DOLESCHAL, Reinbek bei Hamburg 1982, S. 84.

schaftswunder“ und eine neue Gesellschaftsordnung.³² Wenngleich die Branche in den 1970er Jahren eine massive Krise durchlebte, knüpften die Autobauer in den 1980er Jahren an ihre Erfolgsgeschichte an. Die deutsche Automobilindustrie hatte 1980 einen größeren Umsatz als die chemische oder elektrotechnische Industrie sowie der Maschinenbau und war damit der umsatzstärkste Wirtschaftszweig. Sie gehörte gemessen an den Beschäftigtenzahlen zum drittgrößten Industriezweig der BRD.³³ Allein bei der VW AG arbeiteten im Jahr 1984 238.353 Mitarbeiter.³⁴ In den folgenden Jahrzehnten stieg der Konzern zum Weltmarktführer auf.

Doch in den 1970er Jahren war gerade VW als Symbolunternehmen des deutschen Wirtschaftswunders stark von der ersten Ölpreiskrise 1974/75 betroffen und musste sich einer Marktanpassung unterziehen, Produktionsveränderungen vornehmen und innovative Produkte, etwa neue Fahrzeugmodelle wie den Passat oder den Golf konzipieren, um wettbewerbsfähig zu bleiben.³⁵ Es folgten umfassende Rationalisierungsmaßnahmen, unter anderem Entlassungen, Kurzarbeit oder die Einführung neuer Produktionstechnologien, wie die Industrieroboter.³⁶ Gleichzeitig zu dieser umfassenden Rationalisierung führte das Unternehmen seit 1974 mehrere Projekte innerhalb des Bundesprogramms „Humanisierung des Arbeitslebens“ durch.³⁷ Diese Verbindung zwischen Humanisierung und Rationalisierung sowie der Symbolcharakter des Unternehmens als Teil des deutschen Wirtschaftswunders, die öffentliche Hand als großer Anteilseigner des Unternehmens und die einzigartige Quellenlage machen VW zum geeigneten Analyseobjekt.³⁸ Nun stellt sich die Frage, ob der gesellschaftliche Ausgleich und damit ein-

32 BAUER, Reinhold: Ölkrisen und Industrieroboter. Die siebziger Jahre als Umbruchphase für die Automobilindustrie in beiden deutschen Staaten, in: *Das Ende der Zuversicht? Die siebziger Jahre als Geschichte*, hrsg. v. Konrad JARAUSCH, Göttingen 2008, S. 69; RIEGER, Bernhard: *The people's car. A global history of the Volkswagen Beetle*, Cambridge Mass. u. a. 2013, S. 124f.

33 KASISKE, ROLF 1982, Krisen sind programmiert, S. 85.

34 VWV: Bericht über das Geschäftsjahr 1984, S. 1.

35 BAUER, REINHOLD 2008, Ölkrisen und Industrieroboter, S. 70.

36 ENGELN, Ute: *Demokratisierung der betrieblichen Sozialpolitik? Das Volkswagenwerk in Wolfsburg und Automobiles Peugeot in Sochaux 1944–1980 (Wirtschafts- und Sozialgeschichte des modernen Europa 2)*, Baden-Baden 2013, S. 300.

37 Zusätzlich zum Gruppenarbeits-Projekt und den beiden Industrieroboter-Projekten führte VW folgende HdA-Projekte durch: BArch, B 228/7649, Projekt zur Entwicklung keramischer Turbinenbauteile für Autogasturbinen bei VW Wolfsburg über 1 Million DM; BRUMLOP, Eva: *Arbeitsbewertung bei flexiblem Personaleinsatz. Das Beispiel Volkswagen AG (Schriftenreihe „Humanisierung des Arbeitslebens“ 71)*, Frankfurt am Main 1986 oder LACHER, Michael: *Die Fort- und Weiterbildung von Montagearbeitern/-innen. Voraussetzungen und Perspektiven am Beispiel der Volkswagen AG; Zwischenbericht – Projekt Fort- und Weiterbildung (Beiträge zur Arbeiterbildung 2)*, Recklinghausen 1987.

38 Am 22.08.1960 wurde aus Volkswagen die Volkswagenaktiengesellschaft und somit die erste Volksaktie der BRD. 60 % der Aktien waren in privater Hand und 40 % der Aktien beim Bund sowie dem Land Niedersachsen zu jeweils 20 %. Vgl. GRIEGER, Manfred/GUTZMANN, Ulrike/SCHLINKERT, Dirk (Hrsg.): *Volkswagen Chronik. Der Weg zum Global Player (Historische Notate 7)*, Wolfsburg 2008, S. 58; SCHÜTZ, Erhard: *Der Volkswagen*, in: *Deutsche*

hergehend die Stärkung der Position der Arbeiter im Unternehmen mit den ambitionierten Zielen des Programms in einer krisengeplagten Zeit und in einer sich veränderten Arbeitswelt funktionierten.

Auch aktuell befindet sich die Arbeitswelt in einem Umbruch zur digitalisierten Arbeitsgesellschaft. Dabei sind die Diskussionen über die „Qualität der Arbeit“, verbesserte Arbeitsbedingungen und der Umgang mit neuen Produktionstechnologien ebenso brisant wie in den 1970er Jahren. Desgleichen gibt es aktuelle Initiativen, die an das HdA-Programm anknüpfen, zum Beispiel die gewerkschaftliche Kampagne der „Guten Arbeit“ seit 2006 oder den politischen Förderschwerpunkt „Zukunft der Arbeit: Mittelstand – innovativ und sozial“ des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft seit 2017, der sich unter anderem mit zukünftigen Formen der Arbeitsorganisation befasst.³⁹ Erneut sind Bundesregierung, Gewerkschaften, Unternehmer und Wissenschaftler gefordert, Lösungen für veränderte Arbeitsbedingungen unter dem Wettbewerbsdruck der globalen Wirtschaft zu finden. Allerdings fehlen im Gegensatz zu den 1970er Jahren bis jetzt der wirtschaftliche und politische Konsens aller beteiligten Akteure und eine gemeinsame Zielvorstellung.⁴⁰ Außerdem bleiben diese neuen Initiativen weit hinter den Ansprüchen des HdA-Programms zurück. Die Besonderheit dieses Programms lag vor allem in seiner geförderten betrieblichen Umsetzung, an der alle Akteursgruppen im Unternehmen mitwirkten. Die Auseinandersetzung mit einem vergangenen Reformprogramm macht Potenziale und Grenzen eines solchen Gestaltungsprozesses sichtbar. Sie stärkt das Bewusstsein von Handlungsmöglichkeiten angesichts der Situation ökonomischer Umbrüche. Dies erscheint insbesondere im Hinblick auf die Arbeiter relevant, die in Umstrukturierungsprozessen häufig das Gefühl eigener Ohnmacht entwickeln. Insofern analysiert die vorliegende Forschungsarbeit ihr Handeln und zeigt anhand des HdA-Programms, wo und in welcher Form Einflussnahmen möglich waren. Daraus können Anregungen für aktuelles Handeln gewonnen werden, etwa die notwendige Teilhabe aller betrieblichen Akteure an der erfolgreichen Gestaltung und Überwindung von Krisen sowie die Herstellung des dafür notwendigen Interessenausgleichs.

Zudem stellt das Handeln von Arbeitern im Betrieb in der Neueren Geschichte eine Leerstelle in der Forschung dar. Häufig wurde nur über die Arbeiter gesprochen, etwa von Unternehmensleitung oder ihren Interessenvertretungen, aber sie kamen selten selbst zu Wort. Insofern ist es ein Anliegen dieser Arbeit, den

Erinnerungsorte. Eine Auswahl, hrsg. v. Etienne FRANÇOIS/Hagen SCHULZE, München 2005, S. 351–368.

39 SAUER, DIETER 2011, Von der „Humanisierung der Arbeit“ zur Debatte um „Gute Arbeit“, S. 24; Bundesministerium für Bildung und Forschung: Richtlinien zur Förderung von Maßnahmen für den Forschungsschwerpunkt „Zukunft der Arbeit: Mittelstand – innovativ und sozial“ im Rahmen des FuE-Programms „Zukunft der Arbeit“ als Teil des Dachprogramms „Innovationen für die Produktion, Dienstleistung und Arbeit von morgen“, online: Bundesministerium für Forschung und Bildung, <<https://www.bmbf.de/foerderungen/bekanntmachung-1263.html>> [18.12.2018].

40 SAUER, DIETER 2011, Von der „Humanisierung der Arbeit“ zur Debatte um „Gute Arbeit“, S. 23.

Arbeitern aus den HdA-Projekten eine Stimme zu verleihen. Bisher haben sowohl Unternehmer als auch Gewerkschaften, Politiker und betriebliche Interessenvertretungen ihre Position und Einschätzung über Erfolg oder Misserfolg des Programms kundgetan. Die Arbeiter selbst jedoch konnten in der öffentlichen Diskussion außerhalb ihrer Interessenvertretungen kein Gehör finden. Diese Untersuchung möchte nun eine Unternehmensgeschichte „von unten“ statt einer weiteren Geschichte „von oben“ schreiben. Dieses aus der Alltagsgeschichte und den Geschichtswerkstätten entstandene Konzept wird bei der Methodik zur Oral History genauer erläutert. Für die Arbeit bedeutet dies, dass die Arbeiter tatsächlich zu Wort kommen im Sinne von Zitaten und Meinungsäußerungen in ihrer eigenen Sprechweise und ihren eigenen Worten. Daher werden ihre Aussagen originalgetreu in gebrochenem Deutsch oder Umgangssprache wiedergegeben. Darüber hinaus ist in der aktuellen Diskussion immer wieder vom „Niedergang der Beschäftigungsgruppe der Arbeiter“ zu lesen.⁴¹ Die Debatte suggeriert, dass diese Beschäftigungsgruppe in der BRD fast verschwunden ist. Allerdings passt diese Annahme nicht zu den offiziellen Angaben des Statistischen Bundesamtes. 2011 waren knapp 39 Millionen Menschen in Deutschland erwerbstätig. Davon entfielen 56,9 % auf die Beschäftigtengruppe der Angestellten und 26,2 % auf die der Arbeiter. Dies bedeutet, dass es 2011 mehr als 10 Millionen Arbeiter in der BRD gab. Gleichwohl ihre Zahl in den folgenden Jahren zeitweise auf circa 9 Millionen sank, bleibt sie mit weitem Abstand die zweitgrößte Beschäftigungsgruppe in Deutschland.⁴² Insofern dient die Untersuchung ebenso dazu, die Bedeutung dieser Beschäftigungsgruppe hervorzuheben und sie durch die historische Analyse des Wandels ihrer Arbeitswelt in den 1970er Jahren erneut in den Fokus der geschichtswissenschaftlichen Forschung zu rücken.

Die Analyse ist, indem sie die klassische Unternehmensgeschichte mit der Arbeitergeschichte verbindet, daher vor allem als ein Beitrag zur neuen Geschichte der Arbeit zu verstehen. Durch die Verbindung dieser beiden sonst strikt getrennten Fachdisziplinen können einerseits die Bedeutung des Handelns von Arbeitern im Unternehmen und für dessen Erfolg herausgestellt und andererseits Kooperation und Konflikt innerhalb der unterschiedlichen Hierarchieebenen im Betrieb dargelegt werden. Darüber hinaus ermöglicht es dieser Ansatz alte Dichotomien aufzubrechen. So wurde die Geschichte der Arbeit der 1970er Jahre bisher entweder als Untergangs- oder Erfolgsgeschichte geschrieben. Für die negative Bewertung ist zumeist das Verschwinden von Normalarbeitsverhältnissen Bezugspunkt, wohingegen es die Konzentration auf die zeitgleich eingeführte Auto-

41 Vgl. DOERING-MANTEUFFEL, Anselm/LUTZ, Raphael: Der Epochenbruch in den 1970er-Jahren: Thesen zur Phänomenologie und den Wirkungen des Strukturwandels „nach dem Boom“, in: „Nach dem Strukturbruch“? Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) seit den 1970er-Jahren, hrsg. v. Knud ANDRESEN/Ursula BITZEGEIO/Jürgen MITTAG, Bonn 2011, S. 27.

42 Bundeszentrale für politische Bildung: Zahlen und Fakten – Die soziale Situation in Deutschland. Erwerbstätige nach Stellung im Beruf, online: Bundeszentrale für politische Bildung, <<http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61698/erwerbstaetige-nach-stellung-im-beruf>> [29.11.2018].

mation erlaubte eine Erfolgsgeschichte von wirtschaftlichem Wachstum und erleichterter Arbeitsbedingungen zu konstruieren.⁴³ Die Untergangs- und Erfolgserzählung gilt gleichermaßen für das HdA-Programm. Während etwa die Gewerkschaften das Programm als weitgehend gescheitert ansehen, da sie darin eher eine Technologieförderung sahen, betrachten Wirtschaftswissenschaftler und Politiker das Programm für den Erhalt der Produktivität der BRD als erfolgreich.⁴⁴ Die neue Geschichte der Arbeit möchte diese Dichotomie von Erfolg oder Untergang in den 1970er Jahren aufbrechen. Das geschieht durch einen Perspektivwechsel. Anstatt die großen Akteure, wie Gewerkschaften, Politik oder Unternehmensverbände auf der Makroebene zu betrachten, rücken nun die betrieblichen Aushandlungsprozesse in den Fokus der Geschichtswissenschaft und ermöglichen damit eine differenzierte Einschätzung der Prozesse auf der Mikroebene. Wie fruchtbar dieser Ansatz ist, soll die folgende Untersuchung darlegen.

Ferner sensibilisiert die Betrachtung historischer Reformprogramme für die Komplexität ökonomischer Gestaltungsprozesse. Die Forschungsarbeit stellt dar, wie ein politisches Programm an konkrete Ansprüche und Erfordernisse vor Ort angepasst wird, indem Aushandlungsprozesse auf betrieblicher Ebene in den Fokus rücken. Dieses Wissen trägt dazu bei, in der aktuellen Diskussion eine kritische Distanz gegenüber pauschalisierenden Lösungsvorschlägen zu entwickeln. Es stärkt die Bereitschaft zu konkretem problembezogenem Handeln, das wesentlich für die Ausgestaltung komplexer Reformvorhaben ist und kann Möglichkeiten von Arbeitsgestaltungspolitik in Umbruchsituationen erkennbar machen.

Zu guter Letzt möchte diese Arbeit neue Quellengattungen für die Geschichtswissenschaft erschließen und sie methodisch nutzbar machen. So werden Tonbandaufnahmen und soziologische Experteninterviews als historische Quellen erschlossen.

43 URBAN, Hans-Jürgen: Arbeiterbewegung heute: Wandel der Arbeit – Wandel der Bewegung, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte (APUZ)*, 40–41 (2013), S. 42f.; KOCKA, Jürgen: Thesen zur Geschichte und Zukunft der Arbeit, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte (APUZ)*, 21 (2001), S. 11f.

44 LOMPE, Klaus: Gewerkschaftliche Politik in der Phase gesellschaftlicher Reformen und der außenpolitischen Neuorientierung der Bundesrepublik 1969–1974, in: *Geschichte der Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland. Von den Anfängen bis heute*, hrsg. v. Hans HEMMER/Kurt Thomas SCHMITZ, Köln 1990, S. 306; MÜLLER, Stefan: Das Forschungs- und Aktionsprogramm „Humanisierung des Arbeitslebens“ (1974–1989), in: *„Humanisierung der Arbeit“: Aufbrüche und Konflikte in der rationalisierten Arbeitswelt des 20. Jahrhunderts*, hrsg. v. Nina KLEINÖDER/Stefan MÜLLER/Karsten UHL, Bielefeld 2019, S. 68f.; PÖHLER, Willi: Fünf Jahre Humanisierungsprogramm im Bereich des Bundesministeriums für Forschung und Technologie, in: ... damit die Arbeit menschlicher wird. Fünf Jahre Aktionsprogramm Humanisierung des Arbeitslebens (HdA), hrsg. v. Willi PÖHLER, Bonn 1979, S. 21f.; KREIKEBAUM, Hartmut/HERBERT, Klaus-Jürgen: Humanisierung der Arbeit. Arbeitsgestaltung im Spannungsfeld ökonomischer, technologischer und humanitärer Ziele, Wiesbaden 1988, S. 210f.

1.1 UNTERSUCHUNGSGEGENSTAND UND THESEN

Die skizzierte Verschränkung eines politischen Programms zur Gestaltung strukturellen Wandels und gesellschaftlicher Befriedung mit konkreten Reformvorhaben auf Unternehmensebene bildet den Ausgangspunkt dieser Untersuchung. Der Ansatz, die Ausgestaltung des bundesweiten Programms auf Projektebene zu betrachten, verspricht Erkenntnisse darüber, welche Faktoren für die Akzeptanz im Betrieb ausschlaggebend waren. Damit geht der Ansatz zugleich davon aus, dass Unternehmen als zentrale Organisationsform kapitalistischer Ökonomien den Ort verkörpern, an dem wirtschaftspolitische Reformvorhaben umgesetzt werden. Folglich setzt die Analyse voraus, dass die Umsetzung des programmatischen Entwurfs im Betrieb die reale Dimension von HdA bestimmte. Der Betrieb stellte den zentralen Ansatzpunkt von Maßnahmen zur „Humanisierung des Arbeitslebens“ im Rahmen des Programms dar. Daher vereinten die Betriebsprojekte bis 1980 ca. 61 % der Fördersumme auf sich.⁴⁵

Die Arbeit untersucht die Umsetzung des HdA-Programms anhand des Gestaltungsprojektes „Gruppenarbeit in der Motorenmontage“ bei VW Salzgitter und der Einführung von Industrierobotern bei VW Wolfsburg und Hannover. Die Projekte decken zwei bedeutende Dimensionen des Programms ab, nämlich die Einführung neuer Arbeitsstrukturen und Arbeitstechnologien. Das Gruppenarbeitsprojekt war ein Meilenstein des HdA-Programms und eines der ersten und meist rezipierten Reformprojekte des Bundes.⁴⁶ Mit ihm sollte ermittelt werden, ob die Gruppenarbeit als eine Alternative zur Fließbandproduktion fungieren konnte. Industrieroboter verkörperten die im Programm geförderten zukunftssträchtigen menschengerechten Arbeitstechnologien und waren desgleichen ein Symbol für den technologischen Wandel in den 1970er Jahren, da die „mensenleere Fabrik“ nun etwa bei VW Wirklichkeit werden sollte.⁴⁷ Sie dienten als ein wichtiges Element zur „Modernisierung der Volkswirtschaft“ in den 1970er Jahren.⁴⁸ Die Politik sah die neuen Technologien als Hilfsmittel zur Bewältigung des Strukturwandels.⁴⁹ Dies bestätigt auch das vom BMFT initiierte Programm „Neue Technologien“, durch das die Bundesregierung schon Anfang der 1970er Jahre massiv die Förderung neuer Technologien vorantrieb.⁵⁰ Den Technologien kamen hierbei folgende Aufgaben zu:

45 SALFER, Peter/FURMANIAK, Karl: Das Programm „Forschungen zur Humanisierung des Arbeitslebens“, in: Mitteilungen aus Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3 (1981), S. 238.

46 Matthöfer, Hans: Humanisierung der Arbeit und Produktivität in der Industriegesellschaft (Demokratischer Sozialismus in Theorie und Praxis), Frankfurt am Main 1977, S. 137–144.

47 O. A.: Zukunft in menschenleeren Hallen. Personal-Denkspiele im Volkswagen-Konzern, in: Der Spiegel, 28.05.1984, S. 18.

48 MÜLLER, STEFAN 2016, Humanisierung der Arbeitswelt 1.0, S. 259.

49 TRISCHLER, HELMUTH 2007, „Made in Germany“, S. 55.

50 BArch, B 196/57424, Entwurf eines Konzeptes zur Bewertung und Auswahl von Fördervorhaben im Rahmen des Programms „Neue Technologien“ des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft vom 24.09.1970, S. 2.

„Verbesserung des Konsumgüterangebots, Erhöhung der Arbeitsproduktivität, Verbesserung der Wirtschaftlichkeit von Produktionsverfahren, Ausgleich von Wettbewerbsnachteilen und Ausgleich von Rückständen im Vergleich zu konkurrierenden Ländern.“⁵¹

Das HdA-Programm fungierte als Teil dieser Technologieförderung zur Stärkung des Wettbewerbs und wurde gleichzeitig als Lösung für eine menschengerechtere Arbeit gesehen. Daher förderte die Bundesregierung im Programm explizit „Pilotprojekte, bei denen unzuträgliche Belastungen von Beschäftigten durch den Einsatz von Industrierobotern beseitigt bzw. gemindert werden“ sollten.⁵²

Während die Industrieroboter-Projekte Begleitprojekte waren, die eher die betrieblichen Bedingungen bei der Einführung neuer Produktionstechnologien widerspiegeln und somit den Handlungsrahmen der normalbetrieblichen Strukturen für die Arbeiter bedeuteten, war das Gruppenarbeits-Projekt ein Gestaltungsprojekt, das ihnen neue Verhandlungsspielräume bot, aber auch andere Grenzen setzte. In der Analyse werden daher die unterschiedlichen Projektarten verglichen und deren Auswirkungen auf die Arbeiter dargelegt.

Der offiziellen Lesart einiger zeitgenössischer gewerkschaftlicher, arbeits-, politik- und sozialwissenschaftlicher Abhandlungen der 1980er Jahre folgend scheiterte das Programm.⁵³ Es gilt die Frage zu beantworten, ob und wenn ja warum das Programm auf betrieblicher Ebene in den Projekten scheiterte. Tat es dies vollumfänglich oder gab es auch erfolgreich implementierte Elemente? Wie oben angedeutet, stehen die Arbeiter als Handlungssubjekte im Fokus der Arbeit. Daher wird ihre Wahrnehmung vom Erfolg oder Misserfolg des Programms kritisch hinterfragt und als Referenzpunkt genutzt. Dies ist sinnvoll, da einerseits das Programm als Zielgruppe die Arbeiter im Betrieb hatte und andererseits den Arbeitern als Akteursgruppe aufgrund ihrer Anzahl in Industrieunternehmen eine quantitative Relevanz für die Umsetzung zukam. Analysiert wird, in welcher Weise Arbeiter in Kooperation oder Konflikt mit anderen Akteuren im Betrieb das Pro-

51 Ebd., S.13.

52 BArch, B 196/107951, Programm Fertigungstechnik 1984–87 der Bundesregierung am 26.08.1983, S. 10.

53 Vgl. HELLSTERN, Gerd-Michael (Hrsg.): Experimentelle Politik – Reformstrohfeuer oder Lernstrategie. Bestandsaufnahme und Evaluierung (Beiträge zur sozialwissenschaftlichen Forschung 27), Opladen 1983; BARTÖLKE, Klaus (Hrsg.): Humanisierung und Begleitforschung. Probleme der Begleitforschung in Projekten zur Humanisierung des Arbeitslebens (Schriften zu Macht, Konflikt, technischem und sozialem Wandel in Organisationen 2), Spardorf 1982; TRAUTWEIN-KALMS, Gudrun/GERLACH, Gerhard: Gewerkschaften und Humanisierung der Arbeit. Zur Bewertung des HdA-Programms (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens 5), Frankfurt/Main u. a. 1980, S. 201ff.; BERNSCHNEIDER, Wolfgang: Staat, Gewerkschaft und Arbeitsprozeß. Zur „Politisierung“ und zum Legitimationspotential staatlichen Handelns (Beiträge zur sozialwissenschaftlichen Forschung 84), Wiesbaden 1986, S. 268ff.; BISPINCK, Reinhard u. a.: Humanisierung der Arbeit und ihre Umsetzung. Ergebnisse und Erfahrungen beim Aufbau einer gewerkschaftlichen Informationsvermittlungsstelle (WSI-Studie zur Wirtschafts- und Sozialforschung 55), Köln 1986, S. 1–3; DIDICHER, Walter: Die umstrittene Humanisierung der Arbeit. Gesellschaftspolitische und betriebliche Strategien von Staat, Gewerkschaft, Privatwirtschaft (Campus Forschung 185), Frankfurt am Main 1981, S. 133ff.

gramm mitgestaltet und warum sie dazu in der Lage waren. Also welche Faktoren des Programms ermöglichten oder erschwerten ihnen ihr Handeln in den HdA-Projekten und traten Rationalisierung und Humanisierung als Gegenpole in ihnen hervor oder bildeten sie eher eine Symbiose? Die Analyse ist demnach auch eine Vermessung des Handlungsrahmens der Arbeiter.

Daran anknüpfend geht die erste These der Untersuchung davon aus, dass die Arbeiter aktiv die Einführung von Innovationen⁵⁴, wie neue Arbeitsstrukturen oder Technologien, mitgestaltet und somit Konstrukteure des Unternehmenserfolgs waren. Diese These steht in Verbindung mit der Frage, welche Akteure zum Unternehmenserfolg beitragen und gliedert sich daher an die neue Unternehmensgeschichte an, die alle betrieblichen Gruppen als bedeutend für diesen ansehen.⁵⁵ Für die Gestaltung von Innovation hatten die Arbeiter unterschiedliche Handlungsmotivationen, die weit über die eigene Kosten-Nutzen-Maximierung hinaus gingen. So beförderten Arbeiter die Einführung von Innovation etwa aufgrund von Arbeitserleichterung trotz geringerem Lohn oder verweigerten diese wegen des Auseinanderbrechens sozialer Gefüge am Arbeitsplatz.

Da die Arbeiter in die Unternehmensstrukturen eingebettet waren und in Beziehung und Austausch mit anderen Akteuren im Unternehmen, z. B. Vorgesetzten, Werksleitung oder Betriebsräten standen, dürfen sie nicht nur als Akteure in ihrer Eigenlogik betrachtet werden. Vielmehr sind sie zudem in ihrer Interaktion mit den anderen Akteuren und in ihrer Einbindung in die Unternehmensstrukturen zu begreifen. Dadurch offenbaren sich geteilte Ziele der Arbeiter mit ihren Vorgesetzten, wie der Erfolg des Unternehmens, aber auch Konfliktfelder, etwa aufgrund der betrieblichen Machtstrukturen. Hieraus leitet sich die zweite These der Arbeit ab: Die Einbindung der Arbeiter im Unternehmen und ihre Partizipationsmöglichkeiten in den HdA-Projekten stellen zentrale Faktoren dar, die über Ko-

54 Definition Innovation: Bezeichnet in dieser Arbeit eine organisatorische oder technische Veränderung im Unternehmen, wie die Einführung und Anwendung neuer Arbeitsorganisationen und Produktionstechnologien, etwa Gruppenarbeit oder Industrieroboter. Ganz allgemein bezeichnet Innovation mit „technischem, sozialem und wirtschaftlichem Wandel einhergehende Neuerungen.“ Sie hat immer einen prozesshaften Charakter. Vgl. BAUER, Reinhold: Gescheiterte Innovationen. Fehlschläge und technologischer Wandel (Campus-Forschung 893), Frankfurt am Main 2006, S. 11f.; Gabler Wirtschaftslexikon: Definition Innovation, online: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de>, <<https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/innovation-39624>> [23.08.2018].

55 NIEBERDING, Anne: Neuere Ansätze der Unternehmenskommunikation seit den 1980er Jahren, in: Unternehmenskommunikation deutscher Mittel- und Großunternehmen. Theorie und Praxis in historischer Perspektive, hrsg. v. Clemens WISCHERMANN, Dortmund 2003, S. 10; HAHNE, Anton: Kommunikation in der Organisation. Grundlagen und Analyse – ein kritischer Überblick, Opladen 1998; WISCHERMANN, Clemens: Kooperation, Vertrauen und Kommunikation. Ein Rahmenmodell des Unternehmens auf institutionenökonomischer Grundlage oder was macht ein Unternehmen handlungsfähig?, in: Unternehmenskommunikation deutscher Mittel- und Großunternehmen. Theorie und Praxis in historischer Perspektive, hrsg. v. Clemens WISCHERMANN, Dortmund 2003, S. 86ff.; NIEBERDING, Anne: Unternehmenskultur im Kaiserreich. J. M. Voith und die Farbenfabriken vorm. Friedr. Bayer & Co (Schriftenreihe zur Zeitschrift für Unternehmensgeschichte 9), München 2003, S. 18.

operation und somit über das Gelingen des betrieblichen Wandels oder über Konflikt und damit über das Scheitern der Reformen entschieden. Partizipation ist hierbei als ein Wechselspiel zu verstehen insofern, als dass einerseits Partizipationsmöglichkeiten von den Vorgesetzten gewährt werden mussten und andererseits die Arbeiter diese auch wahrnahmen und sich einbrachten, anstatt die Teilhabe zu verweigern. Die Untersuchung kann durch die besondere Quellenlage die konkreten Kooperationen und Konflikte benennen und zeigen, welche Auslöser ihnen zugrunde lagen. Außerdem gelingt es zu beantworten, ob diese Konflikte historisch, also in der Wirtschafts- oder Unternehmensgeschichte begründet waren und sich eventuelle Generalisierungen für die betriebliche Aushandlung und erfolgreiche Implementierung von Reformen treffen lassen.

Die dritte These betrifft den Prozess der Rationalisierung. Sie sollte anders als in den 1920er Jahren sozial gestaltet werden und nicht mit gesellschaftlichen Verwerfungen einhergehen. Das HdA-Programm war hierfür ein geeignetes Instrument, denn Rationalisierung blieb, ebenso wie in der Weimarer Republik, nach Ansicht von Politik und Wirtschaft das geeignete Mittel, um die Wirtschaftskrisen und den Strukturwandel zu überwinden. Dieser wirtschaftliche Wandel sollte allerdings mit sozialem Ausgleich einhergehen, um die Systemstabilität zu erhalten, was das HdA-Programm ermöglichte. Es beinhaltete eine umfassende Verbesserung des Arbeitsschutzes und wurde, ähnlich wie die Wirtschaftskrise der Weimarer Republik, von neuen Arbeitssicherheits- und Mitbestimmungsgesetzen flankiert.⁵⁶ Einerseits zeigt sich also eine Tradition, wirtschaftliche Krisen durch Rationalisierung zu überwinden und diese zugleich mit der Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu verknüpfen. Andererseits ging das HdA-Programm in den 1970er Jahren weit über diese Tradition hinaus. Es schloss zudem eine aktive Innovations- und Wissenschaftspolitik mit ein, die Innovationspotenziale in den Betrieben im Zusammenspiel mit wissenschaftlichen Erkenntnissen offenlegen und fördern sollte. Das Programm unterstützte die Einführung neuer Produktionstechnologien, gleichfalls wie in der Weimarer Republik, aber in den 1970er Jahren wurden diese den Arbeitern durch betriebliche Projekte in der Produktion nähergebracht und angepasst. Das HdA-Programm war somit ein Instrument, die Arbeiter auf den Wandel zu einer flexiblen, technisierten Produktion vorzubereiten und die Härten dieser Entwicklung abzufedern. Der Begriff der Rationalisierung wird wie folgt charakterisiert: Erstens beschreibt er eine zweckorientierte (Um)-Gestaltung von Arbeitsprozessen bei der Planung, Herstellung und Vermarktung von Gütern, zweitens fallen darunter Maßnahmen, die der Produktivitätssteigerung und der Wirtschaftlichkeitssteigerung dienen, drittens stehen finanzielle Kosten bei der Durchführung im Vordergrund sowie viertens die Steigerung der Effizienz durch Technisierung, Automatisierung, veränderte Arbeitsorganisation oder ressourcenschonende Produktion. Es geht also um die

56 KLEINÖDER, Nina: Unternehmen und Sicherheit. Strukturen, Akteure und Verflechtungsprozesse im betrieblichen Arbeitsschutz der westdeutschen Eisen- und Stahlindustrie nach 1945 (Vierteljahrschrift für Sozial- und Wirtschaftsgeschichte Beihefte 234), Stuttgart 2015, S. 19; S.113f. und S.117f.

Beseitigung von innerbetrieblichen Unwirtschaftlichkeiten.⁵⁷ Die Untersuchung stellt darüber hinaus die vorgenommenen Zuschreibungen und das Verständnis der betrieblichen Akteure dieses Begriffs in den unterschiedlichen Kontexten der Analyse heraus.

Die vierte These bezieht sich auf die Makroebene und damit die Kontextualisierung des HdA-Programms in die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Prozesse der 1970er Jahre. Es war zum einen Antwort auf die wirtschaftliche und gesellschaftliche Umbruchsituation und zum anderen auf die bestehende Systemkonkurrenz zwischen der BRD und der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) im Kalten Krieg. Dies kann sowohl aus der Verwendungsgeschichte des Begriffs Humanisierung und dessen Bedeutung in der BRD als auch unter anderem an den öffentlichen Äußerungen der politischen und wirtschaftlichen Akteure in den 1950er und 1970er Jahren gezeigt werden. Hierauf gehen die Kapitel 3 und Kapitel 4 sowie die folgende Begriffserklärung von Humanisierung näher ein.⁵⁸ Der Begriff Humanisierung stellt in der Arbeit einen Quellenbegriff dar. Was Humanisierung war und was nicht, liegt im Ermessen und der Wahrnehmung der zeitgenössischen Akteure. Allerdings lässt sich aus der Bedeutung des Wortes „Humanität“ – der Mensch an sich und das, was ihm eigen ist – insofern ableiten, dass das Programm den arbeitenden Menschen als Zielgruppe in den Fokus stellte. Zudem ist bemerkenswert, in welchen Kontexten der Begriff in den früheren Jahrzehnten der BRD genutzt wurde. So tauchte er etwa 1953 in den „Gedanken zur sozialen Ordnung“ von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) auf. In dieser Abhandlung warben die deutschen Arbeitgeber für das Konzept der sozialen Marktwirtschaft im Kontrast zum System des Sozialismus. Für sie existierte eine „menschenwürdige Sozialordnung“ nur in der sozialen Marktwirtschaft.⁵⁹ Überdies sollte die „Humanisierung, die Wahrung der Menschenwürde und die Pflege der Persönlichkeitswerte der Mitarbeiter“ den „Inhalt der sozialen Betriebsgestaltung“ bilden und nicht eine „mißverständene Demokratisierung des Betriebes“.⁶⁰ Demzufolge wurde die eher auf individuelle Arbeitsverhältnisse abzielende Humanisierung in der sozialen Marktwirtschaft der kollektiven Demokratisierung der betrieblichen Beziehungen im Sozialismus gegenübergestellt. Darüber hinaus fand der Begriff in den 1950er Jahren vor allem bei Arbeitswissenschaftlern und Arbeitspsychologen Anwendung. Der Psychologe August Vetter stellte auf der Jahrestagung der Arbeitsgemeinschaft für soziale Betriebsgestaltung 1952 in Heidelberg Humanisierung in Zusammenhang mit dem Sozialismus. Seiner Ansicht nach war „das größte Hemmnis für eine echte Humanisierung des betrieblichen Zusammenlebens [...], daß sowohl von seiten des Un-

57 Vgl. Wirtschaftslexikon: Definition Rationalisierung, online: www.wirtschaftslexikon24.com, <<http://www.wirtschaftslexikon24.com/d/rationalisierung/rationalisierung.htm>> [23.08.2018].

58 Meyer-Dohm, Peter (Hrsg.): Technischer Wandel und Qualifizierung: Die neue Synthese (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens 90), Frankfurt am Main u. a. 1987.

59 Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.): Gedanken zur sozialen Ordnung, Köln 1953, S. 7.

60 Ebd., S. 13.

ternehmertums als auch von seiten der Gewerkschaft der „Sozialismus“ oft lediglich als Wirtschaftsforderung aufgefaßt“ werde.

„Ohne die Bedeutung des Lohnwesens, der Versorgung oder des Mitbestimmungsrechtes gerade in ihrer Auswirkung auf die seelische Verfassung [...] muß doch nachdrücklich betont werden, daß es sich in der sozialen Bewegung keineswegs nur um äußere Notstände handelt, sondern im Grund um einen gegen die drohende Entseelung des Daseins gerichteten Aufstand der menschlichen Wesenstiefe.“⁶¹

Daher trat er für einen „betrieblichen Humanismus“ innerhalb der freiheitlichen demokratischen Grundordnung der BRD ein.⁶² Die Humanisierung wurde also schon in den 1950er Jahren als wichtige Kennziffer der betrieblichen Arbeit im Kapitalismus und der bundesdeutschen Demokratie diskutiert. Insofern liegt die Vermutung nahe, dass der Begriff für das Forschungs- und Aktionsprogramm in den 1970er Jahren herangezogen wurde, um daran anzuknüpfen.

Da die Forschungsarbeit das HdA-Programm mit anderen früheren Reform- und Austauschgremien, wie der Zentralarbeitsgemeinschaft und der Konzentrierten Aktion, in Bezug auf Umbruchsituationen und Überwindung von Krisen durch wirtschaftliche und politische Akteure in Verbindung setzt, bedarf es einer Definition des Begriffs der Krise. Die Arbeit geht von einem umfassenden Krisenbegriff aus und charakterisiert sie als „einen Verlust von Vertrauen in überkommene Steuerungsmechanismen.“⁶³ Wichtig für diese Analyse ist, dass etwa Wirtschaftskrisen nicht nur wirtschaftliche, sondern auch gesellschaftliche Auswirkungen mit sich bringen und diesen meist mehrere Auslöser und komplexe Prozesse zugrunde liegen. So kann etwa die Krise der Weimarer Republik nur im Zusammenspiel mit den Nachwirkungen des Ersten Weltkrieges, den gesellschaftlichen Spannungen und dem Einbruch des Wirtschaftswachstums vollständig erklärt werden. Ebenso verhält es sich mit den Krisenzeiten der 1950er und 1970er Jahre. Die Arbeit plädiert also für einen umfänglichen Krisenbegriff, der sich nicht ausschließlich auf konjunkturelle Schwankungen bezieht.

Darüber hinaus werden die Bezeichnungen Arbeiter und Werker als Synonyme verwendet. Die Bezeichnung Werker ist eine Selbstbeschreibung der Arbeiter bei VW, die in den Quellen häufig auftaucht. Außerdem findet für die allgemeine Benennung die männliche Schreibweise Verwendung. Diese Tatsache orientiert sich insbesondere daran, dass die Mehrheit der an den HdA-Projekten bei VW teilnehmenden Arbeitern männlich war, ebenso wie der überwiegende Teil der Gesamtbelegschaft VWs in den 1970er Jahren.⁶⁴ Allerdings wird an Stellen, an denen Frauen als Akteurinnen und Interviewte in Erscheinung treten, die weibliche Schreibweise genutzt. Außerdem bezieht sich die Formulierung „die Arbeiter“

61 Vetter, August: Der Mensch im Umbruch unserer Zeit, Heidelberg 1952, S. 6.

62 Ebd., S. 6.

63 PATZEL-MATTERN, Katja: Krisen und Unfälle: Institutionen zwischen Beharrung und Lernen, in: Studienbuch institutionelle Wirtschafts- und Unternehmensgeschichte, hrsg. v. Clemens WISCHERMANN u. a., Stuttgart 2015, S. 240.

64 VWW: Menschen im Blickpunkt. Sozialbericht der Volkswagenwerk Aktiengesellschaft für das Jahr 1982, S. 9.

nicht auf alle Arbeiter bei VW oder der BRD, sondern lediglich auf die in den analysierten HdA-Projekten teilnehmenden Arbeiter. Der Begriff der Arbeitnehmer schließt sowohl Arbeiter als auch (höhere) Angestellte mit ein.

Überdies ist es wichtig, die Bezeichnung „Arbeiterklasse“ und den Konflikt zwischen „Arbeit und Kapital“ kurz zu erläutern. Obwohl die „Arbeiterklasse“ in den 1970er Jahren nicht mehr als geschlossene Einheit bestand, war der Begriff unter den Arbeitern in den Projekten weiterhin präsent. Er variierte in seinem Gebrauch zwischen einer sozialen Zuschreibung, also der Zugehörigkeit zu einer Gruppe und einer politischen Zuschreibung im Sinne der Arbeiterbewegung⁶⁵ oder der Interessenvertretung, wie einer Gewerkschaft. Sowohl die soziale Identifikation als auch die politische Mobilisierung waren situationsabhängig. Insofern wird „Klasse“ im jeweiligen Kontext erläutert, in den die Arbeiter den Begriff setzten und in dem sie ihn gebrauchten. Darüber hinaus existierte im Bewusstsein der Arbeiter, wie angedeutet, zudem der „Kampf zwischen Kapital und Arbeit“ in den Projekten. An diversen Stellen rekurrten sie auf den Konflikt zwischen Lohnarbeitern auf der einen und Unternehmern auf der anderen Seite. Der Ausdruck, welcher auf den Begründer des Marxismus Karl Marx im 19. Jahrhundert zurückgeht und dessen Ideen in Verbindung mit dem Sozialismus und dem Kommunismus standen, bezog sich vor allem auf die Ausbeutung der Lohnarbeiter durch die Unternehmer. Da dieser „Kampf“ in den 1970er Jahren in der BRD durch die Sozialpartnerschaft und die anerkannten Interessenvertretungen der Arbeiter, wie Gewerkschaften oder Betriebsräte in dieser Form nicht mehr bestand, wird ebenso die Nutzung der Bezeichnung unter den Arbeitern in bestimmten Situationen kontextualisiert und erläutert.⁶⁶

Darüber hinaus werden die Bezeichnungen „Betriebsleitung“ und „Werksleitung“ für die Leitung in den jeweiligen Werken, wie Salzgitter oder Hannover, synonym verwendet. Der Begriff der Unternehmensleitung bezieht sich hingegen auf den Vorstand in der Zentrale in Wolfsburg.

65 1863 wurde der Allgemeine Deutsche Arbeiterverein gegründet und markierte damit den Beginn der politischen Arbeiterbewegung in Deutschland. 1869 folgte die Gründung der Sozialdemokratischen Arbeiterpartei, die sich 1890 in Sozialdemokratische Partei Deutschland (SPD) umbenannte. Seit ihrer Entstehung bewarben und thematisierten die politischen Arbeitervereine und Arbeiterparteien die Solidarität innerhalb der Arbeiterschaft. Insofern war diese ein wichtiges Element des politischen Selbstverständnisses der Arbeiterbewegung und wird daher in der Analyse immer wieder aufgegriffen. Vgl. STEFFENS, Horst: Einführung in die Ausstellung, in: *Durch Nacht zum Licht? Geschichte der Arbeiterbewegung 1863–2013*; Katalog zur Großen Landesausstellung 2013 Baden-Württemberg, hrsg. v. Torsten BEWERNITZ/Horst STEFFENS, Mannheim 2013, S. 11; WELSKOPP, Thomas: „Die Einigkeit, das ist der Funke, der alles zusammenschmilzt...“. Die deutsche Arbeiterbewegung von 1863–1890, in: *Durch Nacht zum Licht? Geschichte der Arbeiterbewegung 1863–2013*; Katalog zur Großen Landesausstellung 2013 Baden-Württemberg, hrsg. v. Torsten BEWERNITZ/Horst STEFFENS, Mannheim 2013, S. 85f.

66 PLUMPE, Werner: Kapital und Arbeit. Konzept und Praxis der industriellen Beziehungen im 20. Jahrhundert, in: *Geschichte der deutschen Wirtschaft im 20. Jahrhundert*, hrsg. v. Reinhard SPREE, München 2001, S. 178f. und S. 183f.

1.2 FORSCHUNGSSTAND

Trotz der zentralen Rolle, die dem HdA-Programm und seiner betrieblichen Umsetzung für die Wirtschaftsgeschichte der BRD zukommt und trotz seiner wissenschaftsgeschichtlichen Bedeutung für die Soziologie und insbesondere die Arbeitswissenschaften, stellt seine historische Erforschung ein Desiderat dar. Die Forschungsarbeit trägt dazu bei, diese Lücke zu schließen. Außerdem entwirft die Analyse den Arbeiter als eigenständiges Subjekt im Unternehmen, das eigene Handlungsmotivationen entwickelt und ein zentrales Element im Produktionsprozess darstellt.

Die Geschichte der Arbeit und der Arbeitsbeziehungen wurde bis in die 1980er Jahre hinein anhand von Strukturen und Kollektiven, wie Arbeiterklasse, Arbeiterbewegung oder Gewerkschaftsmitgliedschaft erforscht.⁶⁷ Allerdings verschwanden „die Arbeiterklasse“ und „die Arbeiterbewegung“ durch den Wandel der Arbeitswelt von der Industrie- zu einer Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft sowie durch die kulturwissenschaftliche Wende immer mehr aus dem Fokus der Forschung. Somit trat die Analyse von Produktionsprozessen ab den 1980er Jahren in den Hintergrund.⁶⁸ Darüber hinaus erreichte die klassische Arbeiterbewegungsgeschichte durch die Krise der sozialistischen Staaten ebenso wie die deutsche marxistische Arbeitsgeschichte durch die DDR und ihren Untergang einen Tiefpunkt.⁶⁹ Der Historiker Francis Fukuyama sprach gar vom Ende der Geschichte.⁷⁰ Doch auch die Arbeitsgeschichte insgesamt büßte durch die in den 1980er Jahren populäre Annahme vom „Ende der Arbeitsgesellschaft“ an Bedeutung ein. Einige Wissenschaftler prognostizierten aufgrund der fortschreitenden Technisierung und der steigenden Arbeitslosigkeit ab den 1970er Jahren ein Ende der Erwerbsgesellschaft.⁷¹ Erst durch die Analyse von Unternehmens- und Alltagskulturen gelangte die Arbeitergeschichte erneut in die Forschung.⁷² Nun wur-

67 LÜDTKE, Alf: Geschichte und Eigensinn, in: Alltagskultur, Subjektivität und Geschichte. Zur Theorie und Praxis von Alltagsgeschichte, hrsg. v. Heike DIEKWISCH, Münster 1994, S. 143.

68 BITTLINGMAYER, Uwe/BAUER, Ullrich: Strukturierende Vorüberlegungen zu einer kritischen Theorie der Wissensgesellschaft, in: Die „Wissensgesellschaft“. Mythos, Ideologie oder Realität?, hrsg. v. Uwe BITTLINGMAYER/Ullrich BAUER, Wiesbaden 2006, S. 14f.; CASTEL, Robert: Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums, Hamburg 2011.

69 PIRKER, Theo: Vom „Ende der Arbeiterbewegung“, in: Das Ende der Arbeiterbewegung in Deutschland? Ein Diskussionsband zum 60. Geburtstag von Theo Pirker, hrsg. v. Rolf EBBINGHAUSEN/Friedrich TIEMANN, Opladen 1984, S. 39f.

70 FUKUYAMA, Francis: Das Ende der Geschichte. Wo stehen wir?, München 1992, S. 12f.

71 DETTLING, Warnfried: Diesseits und jenseits der Erwerbsarbeit, in: Geschichte und Zukunft der Arbeit, hrsg. v. Jürgen KOCKA/Claus OFFE, Frankfurt am Main/New York 2000, S. 204f.

72 Vgl. HOMBURG, Heidrun: Rationalisierung und Industriearbeit. Arbeitsmarkt, Management, Arbeiterschaft im Siemens-Konzern Berlin 1900–1939 (Schriften der Historischen Kommission zu Berlin 1: Beiträge zu Inflation und Wiederaufbau in Deutschland und Europa 1914–1924), Berlin 1991; MOMMSEN, Hans/GRIEGER, Manfred: Das Volkswagenwerk und seine Arbeiter im Dritten Reich, Düsseldorf 1996; ADAM, Thomas: Arbeitermilieu und Arbeiterbewegung in Leipzig 1871–1933 (Demokratische Bewegungen in Mitteldeutschland 8), Köln

den vor allem das Leben der Arbeiter und ihr Alltag auch abseits der Fabrik erforscht, etwa ihre Wohnverhältnisse, die Freizeitgestaltung und ihre Bildungswege.⁷³

Die Neue Geschichte der Arbeit möchte die Arbeitergeschichte neu beleben, indem sie von alten Strukturen wie Klassenkampf oder Arbeiterklasse abrückt und die Akteure in den Fokus stellt. Arbeiter werden nicht mehr als homogenes Kollektiv gefasst, sondern in der Heterogenität ihres Handelns begriffen. Neue Differenzkategorien wie Geschlecht, Herkunft oder Alter gewinnen an Bedeutung, die eine Binnendifferenzierung der Arbeiterklasse ermöglichen.⁷⁴ Für die Analyse sind daher insbesondere die Monografien von Stéphane Beaud und Jürgen Schmidt grundlegend, da sie Arbeiter als eigenständige Akteure fassen und ihre unterschiedlichen Handlungsmotivationen beschreiben.⁷⁵ Beauds Analyse setzt sich darüber hinaus mit Automobilarbeitern bei Peugeot in den 1980er Jahren auseinander und bezieht nicht nur die Produktionsbedingungen in seine Forschung mit ein, sondern auch die schulische Bildung der Arbeiter sowie das konfliktäre Verhältnis von Arbeitern und ihren Interessenvertretungen. Die 2019 erschienene Monografie von Jens Beckmann zur Selbstverwaltung von Arbeitern beim Uhrenhersteller Lip ist ebenso relevant für die Analyse.⁷⁶ Zum einen stützt sich Beckmann in seiner Untersuchung teilweise auf Quellen, welche Arbeiter selbst produziert haben, etwa Sitzungs- und Diskussionsprotokolle. Zum anderen beschreibt er ihren betrieblichen Kampf um Selbstverwaltung, den er mit der zeitgenössischen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Lage in Frankreich verknüpft. Der Betrieb bildet bei ihm, gleichermaßen wie in dieser Analyse, den Austragungsort wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Konflikte.⁷⁷

Außerdem legt die Neue Geschichte der Arbeit das Augenmerk auf einen kooperatistischen Ansatz der Arbeitsbeziehungen, anstatt auf die in der älteren historiographischen Arbeitsforschung dargelegte scharfe Trennung zwischen „Arbeit und Kapital“.⁷⁸ Dies geschieht durch einen Perspektivwechsel: Die konkreten

1999; WELLHÖNER, Volker: „Wirtschaftswunder“ – Weltmarkt – westdeutscher Fordismus. Der Fall Volkswagen (Theorie und Geschichte der bürgerlichen Gesellschaft 12), Münster 1996.

73 TENFELDE, Klaus (Hrsg.): Arbeiter im 20. Jahrhundert (Industrielle Welt 51), Stuttgart 1991; KOCKA, Jürgen/SCHMIDT, Jürgen: Arbeiterleben und Arbeiterkultur. Die Entstehung einer sozialen Klasse (Geschichte der Arbeiter und der Arbeiterbewegung in Deutschland seit dem Ende des 18. Jahrhunderts hrsg. von Gerhard A. RITTER 3), Bonn 2015.

74 VAN DER LINDEN, Marcel: Einleitung, in: Grenzüberschreitende Arbeitergeschichte. Konzepte und Erkundungen, hrsg. v. Marcel VAN DER LINDEN, Leipzig 2010, S. 20.

75 Vgl. BEAUD, Stéphane/PIALOUX, Michel: Die verlorene Zukunft der Arbeiter. Die Peugeot-Werke von Sochaux-Montbéliard (Edition discours 33), Konstanz 2004; SCHMIDT, Jürgen: Arbeiter in der Moderne. Arbeitsbedingungen Lebenswelten Organisationen, Frankfurt am Main 2015.

76 BECKMANN, Jens: Selbstverwaltung zwischen Management und „Communauté“. Arbeitskampf und Unternehmensentwicklung bei LIP in Besançon 1973–1987, Bielefeld 2019.

77 Ebd., S. 34; S. 54f. oder S. 149f.

78 Vgl. FRANZ, Albrecht: Kooperation statt Klassenkampf? Zur Bedeutung kooperativer wirtschaftlicher Leitbilder für die Arbeitszeitsenkung in Kaiserreich und Bundesrepublik (Per-

Aushandlungsprozesse im Betrieb rücken in den Fokus geschichtswissenschaftlicher Untersuchungen. Wie ertragreich ein solcher Ansatz sein kann, dokumentiert der Sammelband „Der Betrieb als sozialer und politischer Ort“.⁷⁹ Den hier vom Historiker Knud Andresen exemplarisch erprobten Vorschlag einer mikrohistorischen Analyse des HdA-Programms in einem Unternehmen nimmt die Forschungsarbeit auf und erweitert ihn um institutionalistische Perspektiven. Damit können die Aushandlungsprozesse auf betrieblicher Ebene mit den gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen des Unternehmens und deren Einflüsse auf dieses in Beziehung gesetzt werden.

Das HdA-Programm ist in seiner Bedeutung für eine Geschichte der Arbeit der alten BRD weitgehend unerforscht. In der historiografischen Forschung taucht das Programm bisher vor allem als Randgebiet der innenpolitischen Reformen der sozialliberalen Koalition auf.⁸⁰ Eine Ausnahme in doppelter Hinsicht stellt die betriebswissenschaftliche Arbeit von Hartmut Kreikebaum und Klaus Herbert⁸¹ dar. Sie untersucht das HdA-Programm im internationalen Vergleich und erweitert damit politik- wie nationalgeschichtliche Perspektiven. Monografien, die sich ausschließlich dem HdA-Programm widmen, sind hingegen meist zeitgenössische Überblickswerke oder Begleitforschungen zu den einzelnen Projekten aus den 1970er und 1980er Jahren.⁸² Sie dienen dem Vorhaben als Quellen und zur Kontextualisierung der Rahmenbedingungen der HdA-Projekte. Insbesondere sind hier die Berichte zu den HdA-Projekten aus der Grünen Reihe des Bundesministeriums für Forschung und Technologie zu den drei untersuchten Projekten bei VW hervorzuheben, auf die im Kapitel 1.3 näher eingegangen wird.⁸³ Anhand ihrer ist

- spektiven der Wirtschaftsgeschichte 4), Stuttgart 2014; für die ältere Arbeitsforschung: KOCKA, Jürgen: Klassengesellschaft im Krieg. Deutsche Sozialgeschichte; 1914–1918 (Kritische Studien zur Geschichtswissenschaft 8), Göttingen 1973; FOSTER, John: Class struggle and the industrial revolution. Early industrial capitalism in 3 English towns, London 1974; THOMPSON, Edward: Die Entstehung der englischen Arbeiterklasse, Frankfurt am Main 1987.
- 79 ANDRESEN, Knud u. a. (Hrsg.): Der Betrieb als sozialer und politischer Ort. Studien zu Praktiken und Diskursen in den Arbeitswelten des 20. Jahrhunderts (Reihe Politik- und Wirtschaftsgeschichte 98), Bonn 2015.
- 80 BÖKENKAMP, Gérard: Das Ende des Wirtschaftswunders. Geschichte der Sozial-, Wirtschafts- und Finanzpolitik in der Bundesrepublik 1969–1998, Stuttgart 2010.
- 81 HERBERT, Klaus-Jürgen/KREIKEBAUM, Hartmut: Arbeitsgestaltung und Betriebsverfassung. Eine empirische Untersuchung zum autonomen Arbeitsschutz bei Arbeitgebern und Betriebsräten (Sozialpolitische Schriften 61), Berlin 1990.
- 82 Vgl. ALTMANN, Norbert: Bedingungen und Probleme betrieblich initiiert Humanisierungsmaßnahmen (Forschungsbericht/Bundesministerium für Forschung und Technologie, Humanisierung des Arbeitslebens 81), Eggenstein-Leopoldshafen 1981; HERZOG, Henning: Das Programm „Forschung zur Humanisierung des Arbeitslebens“. Ergebnisse und Erfahrungen arbeitsorientierter Forschung 1974–1980 (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens 1), Frankfurt am Main/New York 1981; HELLSTERN, Gerd-Michael (Hrsg.): Experimentelle Politik – Reformstrohfeuer oder Lernstrategie. Bestandsaufnahme und Evaluierung (Beiträge zur sozialwissenschaftlichen Forschung 27), Opladen 1983.
- 83 GRANEL, Michael: Gruppenarbeit in der Motorenmontage. Ein Vergleich von Arbeitsstrukturen (Schriftenreihe „Humanisierung des Arbeitslebens“ 3), Frankfurt am Main 1980; BENZ-OVERHAGE, Karin u. a.: Computergestützte Produktion. Fallstudien in ausgewählten Indust-

es möglich, Programmstrukturen zu rekonstruieren und zeitgenössische wissenschaftliche Wahrnehmungen der Reformprozesse zu analysieren. Hervorzuheben sind ebenso die zahlreichen sozial- und arbeitswissenschaftlichen Publikationen, etwa von Michael Schumann⁸⁴ oder Eberhard Ulich⁸⁵. Drei Ausnahmen in der Geschichtswissenschaft bilden die Aufsätze von Anne Seibring⁸⁶, Nina Kleinöder⁸⁷ und Stefan Müller⁸⁸, die jeweils eine knappe historische Zusammenfassung des HdA-Programms und des historiografischen Forschungsstandes bieten. Für dessen historische Kontextualisierung im Sinne kooperativer Politik in der BRD und von Vorläufern des Programms, wie der Konzertierte Aktion, ist die Forschung von Andrea Rehling zu nennen.⁸⁹

Gegenwärtig jedoch scheint das geschichtswissenschaftliche Interesse am HdA-Programm und seiner Umsetzung zuzunehmen, wie die Arbeiten von Nina Kleinöder und Karsten Uhl zeigen. Nina Kleinöder setzte sich in ihrer Dissertation anhand des Arbeitsschutzes in der Stahlindustrie mit dem Programm auseinander.⁹⁰ Karsten Uhl forschte zur Bedeutung von Humanisierung in der Ordnung der Fabrik im 20. Jahrhundert.⁹¹ Der 2019 erschienene Sammelband zur „Humanisierung der Arbeit“ stellt den Versuch dar, die aktuellsten historischen Forschungen

riebetrieben (Schriftenreihe „Humanisierung des Arbeitslebens“ 43), Frankfurt am Main 1983; MICKLER, Otfried/KALMBACH, Peter: Industrieroboter. Bedingungen und soziale Folgen des Einsatzes neuer Technologien in der Automobilproduktion (Schriftenreihe „Humanisierung des Arbeitslebens“ 13), Frankfurt am Main 1981.

- 84 KERN, Horst/SCHUMANN, Michael: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein (Studienreihe des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen 8), Frankfurt am Main 1973.
- 85 ULICH, Eberhard/BRUGGEMANN, Agnes/GROSKURTH, Peter: Neue Formen der Arbeitsgestaltung. Möglichkeiten und Probleme einer Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens (Forschungsprojekt des RWK), Frankfurt am Main 1973.
- 86 SEIBRING, Anne: Die Humanisierung des Arbeitslebens in den 1970er Jahren. Forschungsstand und Forschungsperspektiven, in: „Nach dem Strukturbruch“? Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) seit den 1970er-Jahren, hrsg. v. Knud ANDRESEN/Ursula BITZEGEIO/Jürgen MITTAG, Bonn 2011, S. 107–126.
- 87 KLEINÖDER, Nina: „Humanisierung der Arbeit“. Literaturbericht zum „Forschungsprogramm zur Humanisierung des Arbeitslebens“, online: Hans Böckler Stiftung, <https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_008_2016.pdf> [30.12.2018].
- 88 MÜLLER, Stefan: Humanisierung der Arbeitswelt 1.0. Historisch-kritische Befragung eines Reformprogramms der Neunzehnhundertsiebzigerjahre, in: Solidarität im Wandel der Zeiten – 150 Jahre Gewerkschaften, hrsg. v. Willy BUSCHAK, Essen 2016, S. 253–275.
- 89 REHLING, Andrea: Konfliktstrategie und Konsenssuche in der Krise. Von der Zentralarbeitsgemeinschaft zur Konzertierte Aktion (Historische Grundlagen der Moderne Historische Demokratieforschung 3), Baden-Baden 2011.
- 90 KLEINÖDER, Nina: Unternehmen und Sicherheit. Strukturen, Akteure und Verflechtungsprozesse im betrieblichen Arbeitsschutz der westdeutschen Eisen- und Stahlindustrie nach 1945 (Vierteljahrschrift für Sozial- und Wirtschaftsgeschichte 234), Stuttgart 2015.
- 91 UHL, Karsten: Humane Rationalisierung? Die Raumordnung der Fabrik im fordistischen Jahrhundert, Bielefeld 2014.

rund um die Humanisierung im 20. Jahrhundert und das HdA-Programm zu bündeln.⁹²

Gleichermaßen wurde die internationale Dimension der Reformprogramme in den 1970er und 1980er Jahren maßgeblich von Sozialwissenschaftlern untersucht. Die Forschungen konzentrierten sich dabei auf die europäischen Industriestaaten und die USA und bilden den Hintergrund, um die Wahrnehmung internationaler Reformvorhaben bei der VW AG einordnen zu können.⁹³

Ebenso wie geschichtswissenschaftliche Forschungen zum HdA-Programm allgemein fehlen, lassen sich auch nur vereinzelt historische Studien zu spezifischen HdA-Projekten in Betrieben finden. Eine Ausnahme stellt hier die Arbeit von Christian Berggren dar, die die Umsetzung des schwedischen Programms beim Autoproduzenten Volvo untersucht.⁹⁴ Insofern bildet diese Monografie eine Grundlage für die Umsetzung der HdA-Projekte bei der VW AG und ihrer Einordnung im globalen Kontext. Eine historische Aufarbeitung des HdA-Programms bei VW fehlt bisher. Es gibt aber einige Werke, die sich mit VW in den 1970er und 1980er Jahren beschäftigen und in denen etwa die Gruppenarbeit knappe Beachtung findet, wie in der Arbeit von Thomas Haipeter, welcher hierin die Rahmenbedingungen und die Entwicklungen im Konzern dieser Zeit darlegt und kurz Bezug auf das Projekt der Gruppenarbeit nimmt.⁹⁵ Ferner ist die Arbeit von Markus Heibler über die Arbeitsstrukturen bei VW in den 1970er und 1980er Jahren für die historische Kontextualisierung des Konzerngeschickes in den Wirtschaftskrisen zu berücksichtigen.⁹⁶ Auch die beiden sozial- und wirtschaftsgeschichtlichen Dissertationen von Rüdiger Gerlach und Ute Engelen, welche sich unter anderem mit dem Einfluss der Politik auf VW und dem Beitrag der Arbeitnehmervertretungen zur betrieblichen Sozialpolitik bei VW in diesem Zeitraum beschäftigen, bilden die Basis für die Einordnung der Geschichte des Konzerns.⁹⁷ Die Forschung zur Automobilindustrie in den 1970er und 1980er Jahren bleibt überwiegend den Rationalisierungswellen, dem Konkurrenzkampf mit Japan, dem

92 KLEINÖDER, Nina/MÜLLER, Stefan/UHL, Karsten (Hrsg.): „Humanisierung der Arbeit“. Aufbrüche und Konflikte in der rationalisierten Arbeitswelt des 20. Jahrhunderts (Histoire Band 150), Bielefeld 2019.

93 Vgl. MAIWALD, Friedrich-Karl: Humanisierung der Arbeitswelt. Eine internationale Studie aus fünf Ländern, Stuttgart 1976; FRICKE, Else/NOTZ, Gisela/SCHUCHARDT, Wilgart: Arbeitnehmerbeteiligung in Westeuropa. Erfahrungen aus Italien, Norwegen und Schweden (Schriftenreihe „Humanisierung des Arbeitslebens“ 73), Frankfurt am Main 1986.

94 BERGGREN, Christian: Von Ford zu Volvo. Automobilherstellung in Schweden, Berlin 1991.

95 HAIPETER, Thomas: Mitbestimmung bei Volkswagen. Neue Chancen für die betriebliche Interessenvertretung? (Schriftenreihe Hans-Böckler-Stiftung), Münster 2000.

96 HEIBLER, Markus: Unternehmens- und Arbeitsstrukturen von Automobilkonzernen im Wandel. Die Beispiele Daimler, Volkswagen und General Motors (Schriften aus der Fakultät Humanwissenschaften der Otto-Friedrich-Universität Bamberg 6), Bamberg 2010.

97 GERLACH, Rüdiger: Betriebliche Sozialpolitik im historischen Systemvergleich. Das Volkswagenwerk und der VEB Sachsenring von den 1950er bis in die 1980er Jahre (Geschichte 227), Stuttgart 2014; ENGELEN, Ute: Demokratisierung der betrieblichen Sozialpolitik? Das Volkswagenwerk in Wolfsburg und Automobiles Peugeot in Sochaux 1944–1980 (Wirtschafts- und Sozialgeschichte des modernen Europa 2), Baden-Baden 2013.

Ende des Fordismus und der fortschreitenden Technisierung verhaftet.⁹⁸ Hier spielt das HdA-Programm kaum eine Rolle. Lediglich zur Unterstützung des Bundes für Automobilkonzerne taucht es in verschiedenen Werken als Randnotiz auf. Eine Ausnahme bildet dabei der Themenschwerpunkt Gruppenarbeit, der für Volvo und Opel erforscht wurde.⁹⁹

Insgesamt bleiben die historischen Publikationen zum Thema Humanisierung des Arbeitslebens und Arbeiter als Akteure weit hinter denen der Soziologie, Psychologie und den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften zurück. Es gibt kaum Forschung zur Interaktion von Akteuren unterschiedlicher Hierarchieebenen im Unternehmen über die Ausprägung einer jeweiligen Unternehmenskultur und über die innerbetriebliche Unternehmenskommunikation hinaus.¹⁰⁰ Häufig werden bei Themenfeldern wie Mitbestimmung, Qualifizierung oder Arbeitsbedingungen nur die Handlungen von Unternehmensleitungen oder Interessenvertretungen betrachtet.¹⁰¹ Das zeigt sich auch am Fallbeispiel VW. So fasst etwa Thomas Haipeter in seiner Abhandlung über die Mitbestimmung bei VW den Prozess des erstarkenden Betriebsrates seit den 1950er Jahren bei VW zusammen.¹⁰² Selbst explizite Forschung zu Arbeitnehmern bei VW fasst die Arbeiter nicht als eigenständige Akteure und verleiht ihrer Stimme kein Gehör. Vielmehr stellen diese ihre Vertretungen, wie Betriebsrat und IG Metall sowie deren große „Persönlichkeiten“, welche die Unternehmenspolitik prägten, in den Fokus.¹⁰³ Überdies wird, wenn überhaupt, die Stammebelegschaft berücksichtigt, also insbesondere deutsche männliche Arbeiter. Andere soziale Gruppen, wie Migranten oder Frauen bleiben unbeachtet.¹⁰⁴ Eine Ausnahme hiervon stellt die Monografie zur italienischen Gastarbeiterwelt bei VW von Hedwig Richter dar, in der migrantische Arbeiter als Zeitzeugen über ihren (Arbeits-)Alltag berichten.¹⁰⁵ Diese Vernachlässigung kann

98 VAHRENKAMP, Richard: Von Taylor zu Toyota. Rationalisierungsdebatten im 20. Jahrhundert, Lohmar u. a. 2013; TILLY, Stephanie (Hrsg.): Automobilindustrie 1945–2000. Eine Schlüsselindustrie zwischen Boom und Krise (Perspektiven 5), München 2013.

99 ROTH, Siegfried/KOHL, Heribert (Hrsg.): Perspektive: Gruppenarbeit (Die andere Arbeitswelt 1), Köln 1988.

100 Vgl. NIEBERDING, Anne: Unternehmenskultur im Kaiserreich. J. M. Voith und die Farbenfabriken vorm. Friedr. Bayer & Co (Schriftenreihe zur Zeitschrift für Unternehmensgeschichte 9), München 2003; WISCHERMANN, Clemens (Hrsg.): Unternehmenskommunikation deutscher Mittel- und Großunternehmen. Theorie und Praxis in historischer Perspektive (Untersuchungen zur Wirtschafts-, Sozial- und Technikgeschichte 23), Dortmund 2003.

101 SCHMIDT, Rudi: Belegschaft als Objekt. Unternehmerische Integrationsstrategien in interessen-theoretischer Perspektive, in: Unternehmenskultur und Mitbestimmung. Betriebliche Integration zwischen Konsens und Konflikt, hrsg. v. Rainer BENTHIN, Frankfurt am Main u. a. 2008, S. 76.

102 HAIPETER, THOMAS 2000, Mitbestimmung bei Volkswagen, S. 146ff.

103 KOCH, Günther: Arbeitnehmer steuern mit. Belegschaftsvertretung bei VW ab 1945 (Mitbestimmung in Theorie und Praxis), Köln 1987, S. 81.

104 Ebd., S. 220f.

105 RICHTER, Hedwig/RICHTER, Ralf: Die Gastarbeiter-Welt. Leben zwischen Palermo und Wolfsburg, Paderborn 2012.

jedoch teilweise mit der Problematik erklärt werden, kaum auf Quellen zugreifen zu können, die von Arbeitern selbst stammen.

Mit ihrer Betonung von Aushandlungsprozessen und dem Wechselspiel von Kooperation und Konflikt als Grundlage betrieblichen Handelns kann die Untersuchung an jüngere, institutionentheoretisch inspirierte, unternehmenshistorische Forschungen, wie die Arbeit von Albrecht Franz anschließen.¹⁰⁶ Sie folgt damit zugleich Impulsen einer neuen Industriegeschichte, die eine Erweiterung des Rationalisierungsbegriffs über top-down-Prozesse hinaus anstrebt.¹⁰⁷ Als Grundlage für die Einordnung der Rationalisierungsprozesse in den 1920er Jahren und 1970er Jahren dienen erneut die Monografie von Andrea Rehling, aber vor allem die Arbeiten von Thomas von Freyberg und Christian Kleinschmidt.¹⁰⁸ Ebenso wird auch auf die Notwendigkeit verwiesen, die Kategorie Geschlecht verstärkt in unternehmenshistorischen Forschungen zu berücksichtigen.¹⁰⁹ Ob Humanisierung in den 1970er und 1980er Jahren nur für männlich und inländisch, sprich deutsch galt oder inwieweit Frauen und ArbeitsmigrantInnen von den HdA-Projekten im Unternehmen profitierten, bleibt von der historischen Forschung bisher noch unbeantwortet. Erneut griffen insbesondere die Arbeitswissenschaften und die Soziologie diese Problematik in den 1980er und 1990er Jahren auf.¹¹⁰

1.3 QUELLEN UND METHODIK

Um den Erfolg oder Misserfolg des politischen HdA-Programms auf betrieblicher Ebene mit der Wahrnehmung der Arbeiter abgleichen zu können, ist es notwendig, die Ziele des politischen Programms zu kennen und mit der betrieblichen Praxis zu vergleichen. Hierfür dient der 70-seitige von den Bundesministerien für

106 FRANZ, Albrecht: Kooperation statt Klassenkampf? Zur Bedeutung kooperativer wirtschaftlicher Leitbilder für die Arbeitszeitsenkung in Kaiserreich und Bundesrepublik (Perspektiven der Wirtschaftsgeschichte 4), Stuttgart 2014.

107 Vgl. BLUMA, Lars/UHL, Karsten (Hrsg.): Kontrollierte Arbeit – disziplinierte Körper? Zur Sozial- und Kulturgeschichte der Industriearbeit im 19. und 20. Jahrhundert (Histoire 27), Berlin 2012; UHL, KARSTEN 2014, Humane Rationalisierung?, S. 11f.

108 FREYBERG, Thomas von: Industrielle Rationalisierung in der Weimarer Republik. Untersucht an Beispielen aus dem Maschinenbau und der Elektroindustrie (Schriftenreihe des Instituts für Sozialforschung Frankfurt am Main), Frankfurt am Main u. a. 1989; KLEINSCHMIDT, Christian: Rationalisierung als Unternehmensstrategie. Die Eisen- und Stahlindustrie des Ruhrgebiets zwischen Jahrhundertwende und Weltwirtschaftskrise (Bochumer Schriften zur Unternehmens- und Industriegeschichte 2), Essen 1993.

109 PATZEL-MATTERN, Katja: Differenzkategorien. Der Kampf um Lohngleichheit und institutionellen Wandel, in: Studienbuch institutionelle Wirtschafts- und Unternehmensgeschichte, hrsg. v. Clemens WISCHERMANN u. a., Stuttgart 2015, S. 103–120.

110 Vgl. FRERICHS, Petra/MORSCHHÄUSER, Martina/STEINRÜCKE, Margareta: Fraueninteressen im Betrieb. Arbeitssituation und Interessenvertretung von Arbeiterinnen und weiblichen Angestellten im Zeichen neuer Technologien (Sozialverträgliche Technikgestaltung Bd. 6), Opladen 1989; SCHÖLL-SCHWINGHAMMER, Ilona: Frauen im Betrieb. Arbeitsbedingungen und Arbeitsbewußtsein (Studienreihe des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI)), Frankfurt am Main 1979.

Arbeit sowie für Forschung und Technologie formulierte Programmtext aus dem Bundesarchiv.¹¹¹ Im Bundesarchiv in Koblenz finden sich mehrere Versionen des Bundesprogramms „Humanisierung des Arbeitslebens“, die sich anhand ihrer Veröffentlichungszeit und ihres Umfangs unterscheiden. Die erste Version bildet ein 10-seitiges Manuskript, das gemeinsam vom Bundesministerium für Forschung und Technologie und dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung im Oktober 1973 verfasst wurde. Dieses stellt den ersten Entwurf des Programms dar und ist mit zahlreichen handschriftlichen Anmerkungen versehen.¹¹² Anschließend folgte im Februar 1974 die umfangreiche Ausarbeitung des Programmtextes, welche die Bedeutung des Programms erläuterte, also seine politische Legitimierung und die zu erreichenden Ziele und Maßnahmen ausführlich darlegte. Auf diesen 70-seitigen Text stützt sich die Analyse, da die politischen und wirtschaftlichen Akteure hier die Begründungen für die Initiierung des Programms erbringen und detailliert den Nutzen der jeweiligen Maßnahmen sowie die gewünschten Erfolge jener auflisten. Letztlich wurde im Mai 1974 ein 21-seitiges Aktionsprogramm veröffentlicht, das jedoch nur als verkürzter Maßnahmenkatalog zu verstehen ist. Hierin finden sich kaum politische Legitimierungen und weitreichendere Bezüge zum Weltgeschehen, wie dem Ost-West-Konflikt.¹¹³ Es gibt leider noch keine Aufarbeitung der Programmgeschichte. Angesichts der vielfältigen Entwürfe und unterschiedlichen Arbeitsstände bzw. Versionen des Programmtextes wäre dies gleichwohl notwendig, um den Entstehungsprozess des Programms nachvollziehen zu können. Außerdem richten sich die verschiedenen Fassungen womöglich an unterschiedliche Zielgruppen, die es zu bestimmen gilt.

Die Abhandlung zur „Humanisierung des Arbeitslebens“ des politischen Vertreters des Programms Hans Matthöfer wird als Ergänzung zum Programm genutzt.¹¹⁴ Darüber hinaus sind weitere Bestände zum politischen Programm aus dem Bundesarchiv Koblenz relevant, um Rahmenbedingungen sowie weltpolitische Einordnungen des Programms und vor- oder nachgestellte politische Überlegungen dazu greifbar zu machen. Weiterhin kommt den Geschäfts- und Sozialberichten von VW große Bedeutung für die Kontextualisierung der Unternehmensgeschichte und für Zahlen zu Belegschaftsverhältnissen oder Umsätzen zu. Die Protokolle der Betriebsversammlungen, die Unternehmenszeitung „autogramm“ sowie die Zeitschriften des Betriebsrates (BR Kontakt) und der IG Metall (Wir Metaller) dienen zur Kontextualisierung der Bestrebungen zur Humanisierung im

111 BArch, B 149/27879, Forschungsaktionsprogramm zur Humanisierung des Arbeitslebens Februar 1974.

112 BArch, B 149/27879, Aktionsprogramm der Bundesregierung zur Erforschung und Entwicklung der Möglichkeiten zur Humanisierung des Arbeitslebens Oktober 1973.

113 Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung/Bundesminister für Forschung und Technologie: Forschung zur Humanisierung des Arbeitslebens. Aktionsprogramm des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung und des Bundesministeriums für Forschung und Technologie, Bonn 1974.

114 Matthöfer, Hans: Humanisierung der Arbeit und Produktivität in der Industriegesellschaft (Demokratischer Sozialismus in Theorie und Praxis), Frankfurt am Main 1977.

Unternehmen. Ferner sollen Abhandlungen relevanter wirtschaftlicher und politischer Akteure, die sich mit der Diskussion um die Sozialpartnerschaft und der Humanisierung in den Betrieben der BRD im Vergleich zur DDR in den 1950er und 1970er Jahren beschäftigen, für die Analyse herangezogen werden. Sie sind elementar für die Herleitung des Begriffs Humanisierung und seine Verortung im Kontext des Kalten Krieges.¹¹⁵

Quellen zu finden, welche Arbeiter als direkt Handelnde oder Sprechende in der Geschichte erfassen, stellt eine Herausforderung dar. Es gibt nur wenige Medien, wie Arbeiterzeitungen, Publikationen von Arbeitervereinen oder Ego-Dokumente, sprich Selbstzeugnisse von Arbeitern, wie Tagebücher oder Berichte über ihren (Arbeits-)Alltag. Insofern haben diese Quellen einen besonderen Wert. Für das Forschungsvorhaben konnten solche Quellen entdeckt und für die Geschichtswissenschaft erschlossen werden. In den drei analysierten HdA-Projekten sprachen die Arbeiter in Gruppensitzungen, Einzel- oder Gruppeninterviews mit Arbeitspsychologen und Soziologen über ihren Arbeitsalltag in den Projekten. Diese liegen als Tonbandaufnahmen oder als transkribierte soziologische Experteninterviews vor. Die Arbeit möchte das Potenzial und die Grenzen dieser Quellengattungen für die Geschichtswissenschaft kritisch hinterfragen, sie methodisch erfassen und der Forschung zur Verfügung stellen, indem die Quellen gesichert und archiviert werden.

Zunächst folgt die inhaltliche Beschreibung und Spezifizierung des Quellenbestandes. Die Grundlage der Arbeit bilden drei HdA-Projekte bei VW. Das erste Projekt ist die „Gruppenarbeit in der Motorenmontage bei VW Salzgitter“.¹¹⁶ Dieses wurde unter der Leitung VWs, des Lehrstuhls der Arbeitspsychologie der ETH Zürich unter Eberhard Ulich sowie des Lehrstuhls der Arbeitswissenschaft der TH Darmstadt unter Walter Rohmert von 1975 bis 1977 durchgeführt. Die Quellenbasis des Gruppenarbeits-Projektes stützt sich auf die originalen Tonbandaufnahmen der Gruppengespräche der beteiligten Werker und der Sitzungen des Entscheidungsgremiums, den örtlichen Projektausschuss in Salzgitter (ÖPSZ), im Zeitraum vom 20.11.1975 bis zum 30.03.1977, die von den Wissenschaftlern der Arbeitspsychologie aus Zürich aufgenommen wurden. Die Tonbandaufnahmen des örtlichen Projektausschusses sind nur bis zum 23.06.1976 überliefert. Insgesamt umfasst der Bestand 50 Tonbänder und 12 Kassetten. Für die Analyse der Bänder wurden diese zuerst von der Historikerin digitalisiert und anschließend die entsprechenden Passagen transkribiert. In den Gruppensitzungen diskutierten die Werker der einzelnen Gruppen untereinander im Beisein eines/r Wissenschaftlers/in und gegebenenfalls mit einem von der Gruppe eingeladenen Gast, wie etwa dem Projektleiter oder dem Betriebsrat. In den Sitzungen des örtlichen Projekt-

115 Vgl. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.): Gedanken zur sozialen Ordnung, Köln 1953; Vetter, August: Der Mensch im Umbruch unserer Zeit, Heidelberg 1952; Friedrichs, Günter (Hrsg.): Qualität des Lebens. Aufgabe Zukunft; Beiträge zur 4. internationalen Arbeitstagung der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland 11.–14.04.1972 in Oberhausen, Frankfurt am Main 1972.

116 GRANDEL, Michael: Gruppenarbeit in der Motorenmontage. Ein Vergleich von Arbeitsstrukturen (Schriftenreihe „Humanisierung des Arbeitslebens“ 3), Frankfurt am Main 1980.

ausschusses waren die vier Sprecher der einzelnen Gruppen anwesend, ebenso der Projektleiter, die Wissenschaftler aus Zürich und teilweise aus Darmstadt sowie Vertreter und Führungskräfte der unterschiedlichen involvierten Betriebsabteilungen wie Personalwesen, Betriebsrat, Planung, Vertreter der Werksleitung, der Produktion, Inspektion, Instandhaltung, Standard- und der Finanzabteilung.¹¹⁷

Zu Beginn des Projektes wurden 50 Arbeiter aus freiwilligen Meldungen für die Gruppenarbeit zusammengestellt. Zehn Arbeiter setzten die Wissenschaftler des Instituts für Arbeitswissenschaft der TH Darmstadt an konventionellen Montageplätzen ein, um deren Arbeitsbelastung zu messen, denn im Projekt sollten die Arbeitsstrukturen und Arbeitsbelastungen einer konventionellen Bandarbeit und der Gruppenarbeit verglichen werden. Die restlichen 40 Arbeiter fanden sich untereinander in vier Gruppen à 10 Personen zusammen.¹¹⁸ Die Gruppen sollten annähernd einen repräsentativen Querschnitt der Belegschaft abbilden, der den Anteil von Migranten, Frauen und Schwerbehinderten umfasste.¹¹⁹ Allerdings verblieb letztlich nur eine Frau in den vier Gruppen und nur wenige „Arbeitnehmer leistungsgemindert“ (AL)¹²⁰.¹²¹ Die Gruppe 1 setzte sich aus männlichen deutschen und zwei migrantischen Arbeitern unterschiedlicher Altersklassen zusammen. Ebenso war mindestens ein leistungsgeminderter Arbeiter in der Gruppe.¹²² Gruppe 2 bestand aus männlichen deutschen und drei migrantischen Arbeitern, unter anderem aus Spanien und Portugal.¹²³ Gruppe 3 setzte sich aus männlichen Deutschen und der einzigen Frau zusammen und Gruppe 4 bestand überwiegend aus männlichen migrantischen Arbeitern, insbesondere aus Tunesien und wenigen männlichen deutschen Arbeitern. Die Arbeiter meldeten sich freiwillig für das Projekt und es waren keine Qualifikationsanforderungen zu erfüllen.¹²⁴ Der Altersdurchschnitt der Gruppen lag bei 31,5 Jahren und damit deutlich unter dem Werksdurchschnitt.¹²⁵ Eine Schwierigkeit der Gruppenzusammensetzung lag darin, dass die Gruppen kaum „Leistungsschwache“ enthielten. Alle Werker zeigten sich extrem motiviert zu lernen, leisteten im Werk gute Arbeit, hatten kaum Fehlzeiten, sogenannte „Spitzenleute“, die jede Arbeit ausführen konnten und an

117 Ebd., S. 24.

118 Ebd., S. 20f. und S. 28f.

119 Ebd., S. 23.

120 Der Begriff „Arbeitnehmer leistungsgemindert“ wird innerhalb des VW-Konzerns für diejenigen Arbeiter verwendet, die aufgrund von Alter oder körperlicher Beeinträchtigung nicht mehr die volle Leistung erbringen können und einen Schonarbeitsplatz benötigen.

121 Universitätsarchiv Heidelberg Projekt Gruppenarbeit bei VW Digitalisat VW-SZ G2 und G1 23.11.1976 II ab 53:00 Min.

122 BRUGGEMANN, Agnes: Zur Entwicklung von Einstellungen und sozialem Verhalten in den untersuchten teilautonomen Gruppen (Forschungsbericht/Bundesministerium für Forschung und Technologie, Humanisierung des Arbeitslebens 80), Eggenstein-Leopoldshafen 1980, S. 69 und S. 169.

123 Ebd., S. 77.

124 GRANEL, MICHAEL 1980, Gruppenarbeit, S. 60.

125 Universitätsarchiv Heidelberg Projekt Gruppenarbeit bei VW Digitalisat VW-SZ G1 und G2 12.08.1976 ab 01:08:23 Min.

jedem Arbeitsplatz ihre Leistung erbrachten.¹²⁶ Die meisten von ihnen waren un- oder angelehrte Arbeiter.¹²⁷

Das zweite Projekt untersuchte die Einführung von Industrierobotern (IR) und deren soziale Folgen im VW Werk Wolfsburg.¹²⁸ Innerhalb des Industrieroboter-Projekts unter Leitung des Soziologen Otfried Mickler aus dem Soziologischen Forschungsinstitut in Göttingen im Zeitraum 1977 bis 1979 bestand die Gruppe der befragten Werker überwiegend aus männlichen deutschen Arbeitern im fortgeschrittenen Alter, also zwischen 36 und 50 Jahren.¹²⁹ Von den insgesamt 133 interviewten Werkern waren 113 deutsch und männlich, 17 deutsch und weiblich sowie 3 migrantisch und männlich. Diese Zahlen spiegeln nicht den tatsächlichen Anteil von Migrant*innen an der Gesamtbelegschaft wider. Der Anteil von migrantischen Mitarbeitern lag bei knapp 11 %. Die meisten von ihnen stammten aus Italien und der Türkei.¹³⁰ Ebenso lag der Werksdurchschnitt in Wolfsburg 1976 bei einem Alter von 39 Jahren.¹³¹ Die Wissenschaftler befragten die Werker in separierten Einzelgesprächen ohne Vorgesetzte anhand eines festen Leitfadens. Die Interviews führten die Wissenschaftler mit Arbeitern, die in der Produktion an Robotern tätig waren oder mit aufgrund der neuen Technologie Umgesetzten¹³², während Arbeiter, die sich für den Robotereinsatz höher qualifiziert hatten, nicht befragt wurden, von einem Vorarbeiter und einem Meister abgesehen. Allerdings machen diese umgesetzten oder an Robotern tätigen Werker weniger als die Hälfte der Befragten aus.¹³³ Es sind nur 23, die aufgrund der Roboter umgesetzt wurden und 42, die direkt mit dem Roboter zusammenarbeiteten oder in dessen Peripherie tätig waren. Den größeren Kreis mit 68 Interviewten bildeten Arbeiter, die in potenziellen Einsatzbereichen der Industrieroboter oder in der Nähe einer IR-Anlage arbeiteten sowie Bandarbeiter in der Montage, die repetitive Arbeiten verrichteten, an deren Arbeitsplätzen jedoch kein Einsatz durch Roboter geplant war. Sie hatten weder Erfahrungen mit noch konkrete Vorstellungen von der Technik.¹³⁴ Dies lag vor allem daran, dass zum Zeitpunkt der Projektdurchführung erst wenige Roboter in der Produktion eingesetzt wurden und es daher kaum Werker gab, die mit den Robotern arbeiteten, insbesondere da durch die neuen Roboterstraßen zahlreiche Arbeitsplätze wegfielen.¹³⁵ Die meisten interviewten Werker verrichteten im überwiegenden Maße repetitive Arbeiten und waren im Leistungs-

126 Universitätsarchiv Heidelberg Projekt Gruppenarbeit bei VW Digitalisat VW ÖPSZ 20.11.1975 I ab 25:40 Min.

127 Ebd. ab 34:03 Min.

128 MICKLER, Otfried/KALMBACH, Peter: Industrieroboter. Bedingungen und soziale Folgen des Einsatzes neuer Technologien in der Automobilproduktion (Schriftenreihe „Humanisierung des Arbeitslebens“ 13), Frankfurt am Main 1981.

129 Bezogen auf die Interviews, bei denen das Alter angegeben wurde.

130 VWV: Menschen im Blickpunkt. Sozialbericht der Volkswagen Aktiengesellschaft für das Jahr 1982, S. 9.

131 MICKLER, OTFRIED 1981, Industrieroboter, S. 165.

132 Bezeichnung bei VW für Arbeiter, die in einen anderen Produktionsbereich versetzt wurden.

133 MICKLER, OTFRIED 1981, Industrieroboter, S. 164.

134 Ebd., S. 163.

135 Ebd., S. 268 und S. 275.

lohnbereich beschäftigt. Zudem zählten sie größtenteils mit einer Werkszugehörigkeit von mehr als 10 Jahren zur Stammebelegschaft.¹³⁶ Als Einsatzbereiche der Roboter fungierten insbesondere das Presswerk, der Rohkarosseriebau, die Gießerei und die Lackiererei.

Das letzte Projekt „Computergestützte Produktion“ unter der Leitung von unter anderem Karin Benz-Overhage und Eva Brumlop aus dem Institut für Sozialforschung in Frankfurt von 1978 bis 1982 beschäftigt sich ebenfalls mit der Einführung von Industrierobotern, allerdings im VW-Werk Hannover.¹³⁷ Es ist von der Menge der befragten Werker kleiner angelegt als das in Wolfsburg. Hier wurden drei Arbeitergruppen innerhalb einer Gruppendiskussion befragt, jeweils vor (1978) und nach der Einführung der Roboter (1980) im Rohbau. Wie viele Mitglieder die Gruppen hatten, ist nicht mehr gänzlich nachzuvollziehen, da in den Protokollen der Gespräche mal 6, 5 oder 4 Arbeiter angegeben sind. Die aufgelisteten Berufsbezeichnungen sind Einleger, Straßenführer, Schweißer, Punkter, Nacharbeiter sowie Springer.¹³⁸ Ebenso ist es nicht möglich, Geschlecht, Herkunft oder Alter zu bestimmen, da diese nicht verzeichnet wurden und die Protokollierung der Gespräche nur nach Frage und Antwort vorgenommen wurde. Folgende Angaben finden sich im offiziellen Forschungsbericht:

„Die Zusammensetzung und die Strukturmerkmale der Gruppe von Beschäftigten, die in die standardisierte Befragung einbezogen wurden, entsprechen weitgehend denen der Gesamtbelegschaft. So ist der überwiegende Teil der Befragten (96 %) männlichen Geschlechtes; mehr als die Hälfte der Befragten (63 %) ist 40 Jahre und älter. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit und das Ausbildungsniveau der Befragten liegen etwas über dem der Gesamtbelegschaft [...] von der Gruppe der Befragten 74 % seit 9 Jahren und länger im Werk; 60 % verfügen über eine Berufsausbildung. [...] 16 % der Befragten sind im Zuge der Umstellung auf höher qualifizierte und 26 % auf niedriger qualifizierte Arbeitsplätze umgesetzt worden.“¹³⁹

Aus den Protokollen lässt sich herauslesen, dass unter den Werkern Vertrauensleute der IG Metall waren.¹⁴⁰ Weiterhin suchten die Wissenschaftler explizit Gruppen aus, die schon gemeinsam „bestimmte Lern-, Diskussions- und Handlungserfahrungen gemacht haben.“¹⁴¹ Für die Gespräche gab es keinen festgelegten Leitfaden, sondern Themenbereiche, wie „Arbeitsbedingungen“ oder „Lohn“, die in Anwesenheit der Wissenschaftler diskutiert wurden.¹⁴² Als Quellen dienen

136 Ebd., S. 166.

137 Benz-Overhage, Karin u. a.: Computergestützte Produktion. Fallstudien in ausgewählten Industriebetrieben (Schriftenreihe „Humanisierung des Arbeitslebens“ 43), Frankfurt am Main 1983.

138 IfS Frankfurt A 117 Ordner 6 Gruppendiskussion am 20./21./22.05.1980, jeweils S. 1.

139 BENZ-OVERHAGE, KARIN 1983, Computergestützte Produktion, S. 98.

140 IfS Frankfurt A 117 Ordner 6 Gruppengespräch am 07.12.1978, S. 16.

141 IfS Frankfurt A 117 Ordner 6 Papier zum Problem der Gruppengespräche, S. 1.

142 IfS Frankfurt A 117 Ordner 6 Papier zu Themenbereichen für die Gruppendiskussionen bei VW-Hannover und zum Problem der Gruppengespräche.

darüber hinaus die Forschungsberichte der jeweiligen Projekte in der Grünen Reihe des Bundesministeriums für Forschung und Technologie.¹⁴³

Was sind nun Grenzen und Potenziale dieser Quellengattungen? Um die Gesprächsquellen in Form von Tonbandaufnahmen und transkribierten soziologischen Experteninterviews für eine historische Analyse nutzbar zu machen, bedarf es einer Methode, wie mit diesen Quellen geschichtswissenschaftlich umzugehen ist. Hierfür eignet sich die Oral History. Die Methode, die ihren Ursprung in den USA hat, konzentriert sich in Deutschland auf die Analyse des alltäglichen Erlebens von Geschichte und persönlicher Erfahrungsberichte. Zur Grundlage der Oral History gehört folglich die mündliche Überlieferungsform und damit die Erzählungen der Zeitzeugen, in diesem Fall der Interviewten.¹⁴⁴ Somit zählt die Oral History zu einer qualitativen Forschungsmethode und erhebt keinen Anspruch auf Repräsentativität, sondern spiegelt die Konstruktion und Legitimation der sozialen Wirklichkeit durch die Zeitzeugen wider.¹⁴⁵ Es ging in den 1980er Jahren in Deutschland darum, die Geschichtsschreibung zu demokratisieren und in diesem Sinne die Betroffenen in einer „Geschichte von unten“ zu beteiligen.¹⁴⁶ Dieses Konzept gründete sich vor allem auf den in Skandinavien seit den 1970er Jahren entstandenen „Geschichtswerkstätten“, also Gruppen, Vereinen und Geschichtsinteressierten, die sich der Erforschung lokaler Geschichte und des eigenen Alltags widmeten. Insbesondere die Monografie des schwedischen Historikers Sven Lindqvist „Grabe, wo du stehst“ forderte explizit Nicht-Wissenschaftler und auch Arbeiter dazu auf, ihren eigenen Alltag im Unternehmen zu erforschen und zu dokumentieren.¹⁴⁷ Diese „neue Geschichtsbewegung“ war zudem als Kritik an der universitären Geschichtswissenschaft zu verstehen, welche die „Geschichte von unten“, also die konkreten Lebensweisen der Menschen vernachlässigte.¹⁴⁸ An diese Kritik anknüpfend entstanden in den 1980er Jahren zahlreiche geschichtswissenschaftliche, alltagshistorische Untersuchungen unter anderem zur Arbeiterbewegung im 20. Jahrhundert, die häufig auf Oral History Gesprächen

143 MICKLER, Otfried/KALMBACH, Peter: Industrieroboter. Bedingungen und soziale Folgen des Einsatzes neuer Technologien in der Automobilproduktion (Schriftenreihe „Humanisierung des Arbeitslebens“ 13), Frankfurt am Main 1981; GRANEL, Michael: Gruppenarbeit in der Motorenmontage. Ein Vergleich von Arbeitsstrukturen (Schriftenreihe „Humanisierung des Arbeitslebens“ 3), Frankfurt am Main 1980; BENZ-OVERHAGE, Karin u. a.: Computergestützte Produktion. Fallstudien in ausgewählten Industriebetrieben (Schriftenreihe „Humanisierung des Arbeitslebens“ 43), Frankfurt am Main 1983.

144 PLABWILM, Regina: Grenzen des Erzählbaren. Erinnerungsdiskurse von NS-Zwangsarbeiterinnen und Zwangsarbeitern in Ost- und Westeuropa, Essen 2011, S. 49.

145 Ebd., S. 47.

146 NIETHAMMER, Lutz (Hrsg.): Lebenserfahrung und kollektives Gedächtnis. Die Praxis der „Oral history“ (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft 490), Frankfurt am Main 1985, S. 7.

147 LINDQVIST, Sven: Grabe, wo du stehst. Handbuch zur Erforschung der eigenen Geschichte, Bonn 1989, S. 1 und 12ff.

148 DIEKWISCH, Heike: Einleitung, in: Alltagskultur, Subjektivität und Geschichte. Zur Theorie und Praxis von Alltagsgeschichte, hrsg. v. Heike DIEKWISCH, Münster 1994, S. 7.