

Lena Foerster

## Hochofen, Maloche und „Gastarbeiter“

Ausländerbeschäftigung in Unternehmen der  
Eisen- und Stahlindustrie des Ruhrgebiets in  
den 1950er bis 1980er Jahren

Beiträge zur Unternehmensgeschichte | 37

Franz Steiner Verlag





**BEITRÄGE ZUR UNTERNEHMENSGESCHICHTE**

Begründet von Hans Pohl,

herausgegeben von Günther Schulz

Band 37

Lena Foerster

# HOCHOFEN, MALOCHE UND „GASTARBEITER“

Ausländerbeschäftigung in Unternehmen der  
Eisen- und Stahlindustrie des Ruhrgebiets in  
den 1950er bis 1980er Jahren

Franz Steiner Verlag

Umschlagabbildung: Zwei ausländische Stahlarbeiter am Hochofen,  
Hochofenwerk Duisburg-Hamburg, Thyssen Stahl AG, November 1982.  
© Manfred Vollmer, Essen

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 2021

Zugleich Dissertation an der Universität Bonn

Layout und Herstellung durch den Verlag

Druck: Beltz Grafische Betriebe, Bad Langensalza

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier.

Printed in Germany.

ISBN 978-3-515-13122-3 (Print)

ISBN 978-3-515-13130-8 (E-Book)

## Danksagung

Das vorliegende Buch ist eine leicht überarbeitete und aktualisierte Fassung meiner Dissertation, die ich im Oktober 2020 an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn eingereicht habe.

An dieser Stelle möchte ich allen danken, die an der Entstehung dieses Buches beteiligt waren. Mein herzlicher Dank gilt meinem Doktorvater, Prof. em. Dr. Günther Schulz, an dessen Lehrstuhl ich bereits während meines Studiums als studentische Hilfskraft und danach als wissenschaftliche Mitarbeiterin mit meinem Dissertationsprojekt arbeiten durfte. Auch nach seiner Emeritierung hat er mein Vorhaben stets mit kritischem Blick gefördert und unterstützt. Prof. Dr. Carsten Burhop danke ich für die Übernahme des Zweitgutachtens. Für die Aufnahme in die Reihe der „Beiträge zur Unternehmensgeschichte“ bedanke ich mich herzlich bei den Herausgebern.

Danken möchte ich außerdem den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der besuchten Archive für den unkomplizierten Zugang zu den benötigten Quellen, dabei vor allem dem Historischen Archiv Krupp in Essen, dem ThyssenKrupp Konzernarchiv in Duisburg sowie dem Archiv der sozialen Demokratie der Friedrich-Ebert-Stiftung in Bonn. Manfred Vollmer aus Essen danke ich für die Bereitstellung und Nutzungsmöglichkeit des im Buch vorhandenen Bildmaterials.

Abschließend gilt mein ganzer Dank meinen Eltern, Geschwistern und Freunden, ohne deren Unterstützung, Zuspruch und offenes Ohr das Projekt mit seinen Höhen und vielen Tiefen nicht zum Abschluss gekommen wäre. Besonders danke ich meiner Mama Linda für das unermüdliche Korrekturlesen bis zum Schluss. Und zuletzt danke ich aus tiefstem Herzen meinem Freund Fabian für seinen bedingungslosen Beistand, seine Geduld und Aufmunterungen und sein Verständnis für unzählige Stunden Arbeit an den Wochenenden und freien Tagen.

Lena Foerster  
Köln, Juni 2021



# Inhalt

Tabellenverzeichnis .....	11
Abkürzungsverzeichnis .....	13
<b>1. Einleitung.</b> .....	15
1.1 Thema und Fragestellung .....	16
1.2 Forschungsstand .....	20
1.3 Methodischer Ansatz: Mikropolitik und ausländische Arbeitnehmer .....	25
1.4 Quellenlage und Aufbau der Untersuchung. ....	30
<b>2. Rahmenbedingungen für die Anwerbung und Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte in der Bundesrepublik Deutschland.</b> .....	37
2.1 Wirtschaftsentwicklung, Anwerbeabkommen und -praxis in den 1950er und 1960er Jahren .....	37
2.2 Anwerbestopp und Konsolidierung der Ausländerbeschäftigung in den 1970er und 1980er Jahren .....	50
<b>3. Kontinuität oder Bruch?</b> Das Ruhrgebiet als Zuwanderungsziel vor und nach 1945. ....	58
<b>4. Die Eisen- und Stahlindustrie des Ruhrgebiets seit dem Zweiten Weltkrieg</b> .....	67
4.1 Die wirtschaftliche Entwicklung der Region und der Branche .....	67
4.1.1 Entflechtung, Neuordnung und Aufschwung in der Nachkriegszeit bis zum Beginn der 1970er Jahre .....	67
4.1.2 Die Stahlkrise ab Mitte der 1970er Jahre und ihre Auswirkungen auf das Ruhrgebiet .....	73
4.2 Ausgewählte Unternehmen und ihre Position innerhalb der Branche: Produktionsstruktur und Beschäftigungsentwicklung .....	77
4.2.1 Die August Thyssen-Hütte AG in Duisburg (ATH) .....	77

4.2.2	Die Firma Fried. Krupp in Essen / Fried. Krupp GmbH (ab 1968) . . . .	81
4.2.3	Die Hüttenwerke Oberhausen AG (HOAG) / Thyssen Niederrhein Oberhausen AG (TNO) (ab 1972). . . . .	86
<b>5</b>	<b>„Die mit der Ausländerbeschäftigung verbundenen Probleme können nur gemeinsam gelöst werden“</b>	
	Diskussion und Austausch innerhalb der Branche. . . . .	92
5.1	Ausgangslage: Arbeitskräftemangel – Austausch über Anwerbung und Eingliederung ausländischer Arbeitskräfte bis Mitte der 1970er Jahre. . . . .	94
5.2	Frauen statt „Gastarbeiter“ – eine Lösung für das „Ausländerproblem“? . . . .	100
5.3	Vom dringend benötigten Arbeiter zum viel beachteten „Problem“: Diskussionen über die Ausländerbeschäftigung nach dem Anwerbestopp . .	103
5.4	Zwischenfazit . . . . .	113
<b>6</b>	<b>Zwischen Kooperation und Konflikt:</b>	
	Unternehmensleitung und Betriebsrat als Akteure der betrieblichen Personalpolitik. . . . .	115
6.1	Institutionelle Rahmenbedingungen der Mitbestimmung und der betrieblichen Personalpolitik. . . . .	115
6.1.1	Personalführung unter dem Montanmitbestimmungsgesetz und das Ressort des Arbeitsdirektors . . . . .	115
6.1.2	Das Betriebsverfassungsgesetz: Mitbestimmung des Betriebsrats und der Arbeitnehmer. . . . .	119
6.2	Gewerkschaft, Betriebsrat und die ausländischen Arbeitnehmer. . . . .	123
6.3	Anwerbung, Einstellung, Freisetzung: Betriebliche Praxis der Ausländerbeschäftigung . . . . .	128
6.3.1	Ausländerbeschäftigung und betriebliche Personalpolitik in den 1950er bis Mitte der 1970er Jahre . . . . .	128
6.3.2	Arbeitskräftemangel trotz Stahlkrise? Personalpolitik ab Mitte der 1970er bis in die 1980er Jahre . . . . .	152
6.4	Zwischenfazit . . . . .	160
<b>7</b>	<b>Auseinandersetzungen im Betrieb I: „Gemeinsam kämpfen!“</b>	
	Ausländische Arbeitnehmer und betriebliche Mitbestimmung . . . . .	162
7.1	Gewerkschaftliche „Ausländerarbeit“ und Organisation der ausländischen Arbeitnehmer. . . . .	162
7.2	Ausländische Arbeitnehmer und betriebliche Interessenvertretung . . . . .	165
7.3	Arbeitskampf und ausländische Arbeitnehmer. . . . .	176
7.4	Zwischenfazit . . . . .	191

<b>8.</b>	<b>„Zu den brennendsten Problemen der Ausländerbeschäftigung gehört nach wie vor die wohnliche Unterbringung“</b>	
	Betriebliche Unterbringungspraxis und das Leben der ausländischen Arbeitnehmer außerhalb des Betriebs .....	194
8.1	Richtlinien und Bestimmungen für die Bereitstellung von Unterkünften ...	195
8.2	Planung und Bau von Gemeinschaftsunterkünften für ausländische Arbeitnehmer .....	202
8.2.1	August Thyssen-Hütte AG in Duisburg (ATH) .....	202
8.2.2	Firma Fried. Krupp in Essen / Fried. Krupp GmbH (ab 1968) .....	210
8.2.3	Die Hüttenwerke Oberhausen AG (HOAG) / Thyssen Niederrhein AG (TNO) (ab 1972) .....	216
8.2.4	Die Unterbringung ausländischer Arbeitnehmer – ein Vergleich der Unternehmenspraxis .....	223
8.3	Leben im Wohnheim und Freizeitgestaltung: Die ausländischen Arbeitnehmer zwischen Isolation und Integration .....	225
8.4	Zwischenfazit .....	237
<b>9</b>	<b>Auseinandersetzungen im Betrieb II:</b>	
	Alltägliche Konflikte und langfristige Herausforderungen am Arbeitsplatz bei der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer .....	239
9.1	„Das Werksgericht“: Der Ausschuss für Personalfragen bei der HOAG als „Arena“ von Auseinandersetzungen im Betriebsalltag .....	239
9.1.1	„Vielmehr sei sein südländisches Temperament mit ihm durchgegangen“ – besondere Konfliktpunkte der ausländischen Belegschaft und ihr Handlungsspielraum bei Auseinandersetzungen ...	241
9.1.2	Kooperation statt Konfrontation – eine etablierte Konfliktlösungsmethode bei der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer? .....	252
9.2	Langfristige Herausforderungen durch die Ausländerbeschäftigung. ....	258
9.2.1	„Die Kenntnis der Landessprache ist für die ausländischen Arbeitnehmer der Schlüssel zur Lösung der meisten Probleme“ – Sprachbarrieren am Arbeitsplatz .....	258
9.2.2	„Ausländische Neulinge in den Betrieben sind besonders stark an Unfällen beteiligt“ – Arbeitsschutz, Unfallhäufigkeit und Krankenstand. ....	263
9.2.3	Diskriminierungen und Ausländerfeindlichkeit im Betrieb .....	269
<b>10</b>	<b>Zusammenfassung: Unternehmen der Eisen- und Stahlindustrie im Ruhrgebiet und die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte. ....</b>	<b>273</b>

<b>11 Quellen- und Literaturverzeichnis.....</b>	<b>282</b>
11.1 Archivalische Quellen.....	282
11.2 Gedruckte Quellen, Internetquellen und Sekundärliteratur .....	282
<b>12 Anhang.....</b>	<b>300</b>

## Tabellenverzeichnis

<b>Tabelle 1</b>	Unternehmensübersicht bis ca. 1969. ....	69
<b>Tabelle 2</b>	Industriebeschäftigte im Ruhrgebiet, 1950–1986. ....	71
<b>Tabelle 3</b>	Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik, NRW und Ruhrgebiet, 1950–1973. ....	72
<b>Tabelle 4</b>	Belegschaftsstand ATH und Entwicklung der Anzahl der Ausländer jeweils am Ende des Geschäftsjahres, 1963/64–1975. ....	80
<b>Tabelle 5</b>	Beschäftigungsentwicklung bei den Fried. Krupp Hüttenwerken (FKH) inkl. ausländische Arbeiter, 1964/65–1974/75. ....	86
<b>Tabelle 6</b>	Belegschaftsentwicklung Hüttenwerke Oberhausen AG (HOAG) inklusive beschäftigte Ausländer, 1961–1971. ....	90
<b>Tabelle 7</b>	Ausländische Arbeiter ATH, FKH, HOAG und Verdichtungsraum Rhein-Ruhr, 1965–1969. ....	135
<b>Tabelle 8</b>	Passiv-rezeptives Freizeitverhalten ausländischer Arbeitnehmer in Köln 1966 (%). ....	233
<b>Tabelle 9</b>	Belegschaftsentwicklung Thyssen Niederrhein Oberhausen (TNO) inklusive beschäftigte Ausländer (Werk Oberhausen und Werk Duisburg), 1971–1982. ...	300
<b>Tabelle 10</b>	Belegschaftsstand der August Thyssen-Hütte AG / Thyssen Stahl AG jeweils am Ende des Geschäftsjahres und Entwicklung der Anzahl der Ausländer, 1960–1984. ....	301
<b>Tabelle 11</b>	Beschäftigungsentwicklung bei der Hütten- und Bergwerke Rheinhausen AG und den Fried. Krupp Hüttenwerken (FKH) inkl. ausländische Arbeiter, 1960–1980. ....	302
<b>Tabelle 12</b>	Ausländische Arbeitnehmer nach Nationen, HOAG/TNO, 1962–1973. ....	304
<b>Tabelle 13</b>	Türkische Mitarbeiter bei der August Thyssen-Hütte / Thyssen Stahl in Duisburg-(Hamborn), 1961–1984. ....	306



## Abkürzungsverzeichnis

AdsD	Archiv der sozialen Demokratie der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn
ATH	August Thyssen-Hütte AG
AWO	Arbeiterwohlfahrt
BAVAV	Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
CMV	Christlicher Metallarbeiterverband
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DHHU	Dortmund-Hörder Hüttenunion AG
DM	Deutsche Mark
EGKS	Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl
FKH	Friedrich Krupp Hüttenwerke AG
GBAG	Gelsenkirchener Bergwerks AG
GHH	Gutehoffnungshütte, Aktienverein für Bergbau und Hüttenbetrieb AG
GTB	Gewerkschaft Textil-Bekleidung
HAK	Historisches Archiv Krupp, Essen
HBWR	Hütten- und Bergwerke Rheinhausen AG
HWR	Hüttenwerk Rheinhausen AG
HOAG	Hüttenwerke Oberhausen AG
IGBE	Industriegewerkschaft Bergbau und Energie
IGBSE	Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden
IGC	Industriegewerkschaft Chemie
IGM	Industriegewerkschaft Metall
KVR	Kommunalverband Ruhr
M. A. N.	Maschinenfabrik Augsburg-Nürnberg AG
NGG	Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
NGISC	North German Iron and Steel Control
NIÖ	Neue Institutionenökonomik
NRW	Nordrhein-Westfalen
OPEC	Organization of the Petroleum Exporting Countries
PAr	Personalabteilung Arbeiter
PPE	Abteilung Personalplanung und Entwicklung
RAG	Ruhrkohle AG
REVAG	Revierarbeitsgemeinschaft für kulturelle Bergmannsbetreuung
RVR	Regionalverband Ruhr

SA Essen	Stadtarchiv Essen
SVR	Siedlungsverband Ruhrkohlenbezirk
TKA	ThyssenKrupp Konzernarchiv, Duisburg
TNO	Thyssen Niederrhein AG Hütten- und Walzwerke Oberhausen
VSt	Vereinigte Stahlwerke AG
WGD	Wohnungsgesellschaft Dümpten mbH
WWI	Wirtschafts-Wissenschaftliches Institut des DGB

# 1. Einleitung

„Wir bei ThyssenKrupp schätzen einander. Bei uns sollen alle Mitarbeiter die gleichen Chancen haben. Das ist Teil unserer Unternehmenskultur.“<sup>1</sup>

Die Förderung von Vielfalt und Inklusion, oft auch mit dem englischen Begriff Diversity umschrieben, gehört heute zu den Aufgaben der meisten Unternehmen. Die zitierte Aussage des Arbeitsdirektors und Personalvorstands der ThyssenKrupp AG aus dem Jahr 2020, Oliver Burkhard, belegt dies auch für den größten deutschen Stahlhersteller mit Sitz in Essen. Im Jahr 2018 arbeiteten für den Stahlbereich des Konzerns 27.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus rund 60 Nationen. Ein eigens eingerichtetes Diversity-Management ist dafür zuständig, dass sich das Potenzial einer vielfältigen Belegschaft entwickeln kann und letztlich positiv für das Unternehmen genutzt wird.<sup>2</sup> Das setzt voraus, dass Vielfalt als Gewinn angesehen wird und die Chancen, die sich daraus ergeben auch erkannt werden.

Das Bewusstsein dafür hat sich bei vielen Unternehmen über Jahre und Jahrzehnte entwickelt. Dabei war Ausländerbeschäftigung häufig Bestandteil der Unternehmenspolitik: Angefangen bei den sogenannten „Wanderarbeitern“ und „Ruhrpolen“ während des Deutschen Kaiserreichs, über Fremd- und Zwangsarbeiter im Ersten Weltkrieg und während der Zeit des Nationalsozialismus bis zu den staatlich angeworbenen „Gastarbeitern“ ab Mitte der 1950er Jahre und der Beschäftigung von Geflüchteten in der Gegenwart. Der Arbeitsplatz war damals wie heute ein wichtiger Faktor im Leben der ausländischen Arbeitnehmer und gerade für die „Gastarbeiter“ der ersten Generation in den Anfangsjahren in Deutschland ihr Lebensmittelpunkt.

---

1 Oliver Burkhard, Personalvorstand und Arbeitsdirektor der thyssenkrupp AG zu Vielfalt und Inklusion, online unter <https://www.thyssenkrupp.com/de/unternehmen/nachhaltigkeit/mitarbeiter/vielfalt-und-inklusion> am 5.8.2020.

2 Vielfalt bei thyssenkrupp: Stahlbereich setzt auf Unterschiedlichkeit seiner Mitarbeiter und fördert aktiv Chancengleichheit, Pressemitteilung vom 5.6.2018, online unter <https://www.thyssenkrupp-steel.com/de/newsroom/pressemitteilungen/vielfalt-bei-thyssenkrupp.html>, zuletzt aufgerufen am 5.8.2020.

## 1.1 Thema und Fragestellung

Sucht man nach historischen Studien, die Arbeitsmigration mit Schwerpunkt auf dem Unternehmen und dem Betrieb untersuchen, findet man wenige Ergebnisse. Bereits im Jahr 2009 stellten die Historiker Hedwig und Ralf Richter fest: „Zwar gibt es wichtige sozial- und politikhistorische Studien zur Arbeitsmigration, doch enden die meisten Untersuchungen vor dem Werktor. Die Forschungen, die das Unternehmen in den Blick nehmen, sind häufig methodisch unzureichend.“<sup>3</sup> Weiterhin merkten sie an, dass die Unternehmens- und Wirtschaftsgeschichte das Thema Migration ihrerseits vernachlässigen würde, sodass ihre methodischen Ansätze von der Migrationsforschung kaum in Betracht gezogen würden. Auch mehr als zehn Jahre später besteht dieses Desiderat, wenn Werner Schmidt in seiner 2020 veröffentlichten Studie *Geflüchtete im Betrieb* erkennt, „dass sich die Migrationsforschung wenig für die Arbeitswelt interessierte und sowohl die Arbeits- und Industriesoziologie als auch die interdisziplinäre Industrial-Relations-Forschung seit Jahren wenig Interesse an Migration und Integration aufbrachte.“<sup>4</sup> Ein Ziel der vorliegenden Arbeit ist es daher, das Unternehmen in den Mittelpunkt der Untersuchung zu stellen und dadurch neue Erkenntnisse über das Handeln der betrieblichen Akteure in Bezug auf die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer zu gewinnen. Die ausländischen Arbeitskräfte werden dabei als eigenständiger Akteur betrachtet.

Arbeitsplätze, für die in großer Zahl „Gastarbeiter“ angeworben wurden, lagen überwiegend im Produzierenden Gewerbe. In vielen Wirtschaftsbereichen waren nur geringe Qualifikation und keine Vorkenntnisse vonnöten und die anspruchslose Arbeit wurde gerade von ausländischen Arbeitern ausgeübt. Männliche ausländische Arbeitskräfte waren dabei häufig in der Automobilindustrie, dem Baugewerbe und der Montanindustrie beschäftigt. Frauen ausländischer Herkunft arbeiteten beispielsweise im Dienstleistungsgewerbe, in der Elektro- und der Nahrungsmittelindustrie.<sup>5</sup> Die Montanindustrie im Ruhrgebiet war dabei ein „klassischer“ Arbeitsplatz für männliche ausländische Arbeitskräfte. Die vergleichsweise harten Arbeitsbedingungen mit Schichtarbeit, Hitze, Lärm und Staub ließen mit Beginn des Wirtschaftswunders Mitte der 1950er Jahre deutsche Mitarbeiter in andere Branchen abwandern und in höhere Positionen aufsteigen. Viele Zechen beklagten daher bereits seit diesem Zeitpunkt einen Arbeitskräftemangel, in der Eisen- und Stahlindustrie wurde der Bedarf an Arbeits-

---

3 Richter, Hedwig/Richter, Ralf, Der Opfer-Plot. Probleme und Felder der deutschen Arbeitsmigrationsforschung, in: Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte 57, Nr. 1 (2009), S. 61.

4 Schmidt, Werner, *Geflüchtete im Betrieb. Integration und Arbeitsbeziehungen zwischen Ressentiments und Kollegialität* 2020, S. 33.

5 Siehe dazu Mattes, Monika, „Gastarbeiterinnen“ in der Bundesrepublik. Anwerbepolitik, Migration und Geschlecht in den 50er bis 70er Jahren, Frankfurt a. M. 2005.

kräften mit Beginn der 1960er Jahre akut. Bei einem Vergleich der beiden Branchen stellt man fest, dass der Steinkohlenbergbau migrationshistorisch bisher mehr Aufmerksamkeit bekommen hat als die Eisen- und Stahlindustrie, obwohl beide eng miteinander verflochten waren und im Ruhrgebiet auch räumlich nah beieinanderlagen.<sup>6</sup> Eine methodisch fundierte Studie eines oder mehrerer Unternehmen der Montan-, speziell der Eisen- und Stahlindustrie, in Bezug auf die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer fehlt derzeit noch. Es werden daher drei Unternehmen der Branche mit Blick auf die genannte Thematik und das Handeln der Akteure in Unternehmen und Betrieb untersucht. Dazu gehören die Unternehmensleitung, Betriebsrat und Gewerkschaft sowie sowohl die deutsche als auch ausländische Belegschaft. Dabei stellen sich folgende zentrale Fragen: Wie wurden die Austauschbeziehungen von Gewerkschaft, Betriebsrat, Management und Belegschaft beeinflusst? Welche Rolle spielten Branche, Produktionsstruktur und Standort für das Verhältnis der Unternehmensmitglieder und Entscheidungsprozesse? Welche Konflikte entstanden durch die Einstellung ausländischer Arbeitnehmer, sowohl für die Management- als auch die Belegschaftsseite, und wie wurden sie gelöst? Etablierten sich neue Konfliktlösungsmuster? Damit ist die These verbunden, ausländische Arbeitskräfte handelten bewusst, um ihre Situation zu verbessern. Sie waren nicht nur Spielball der Unternehmenspolitik, sondern ein aktiver Akteur im Betrieb.

Die vorliegende Arbeit konzentriert sich auf die größten Produzenten von Eisen und Stahl im Ruhrgebiet der Nachkriegszeit. Dazu gehörten die Unternehmen Krupp in Essen mit Werken in Rheinhausen und Bochum, ebenso das Unternehmen Thyssen mit Sitz in Duisburg. Daneben wird die Hüttenwerke Oberhausen AG (HOAG) betrachtet, die zunächst als Nachfolgesellschaft der Gutehoffnungshütte, Aktienverein für Bergbau und Hüttenbetrieb AG (GHH) entstand und eigenständig agierte, ab 1968 per Aktienmehrheit zum Thyssen Konzern gehörte und 1972 mit der Niederrheinischen Hütte zur Thyssen Niederrhein AG fusionierte. Die August Thyssen-Hütte mit ihrem Stammwerk in Duisburg-Hamborn war nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs zum größten Stahlhersteller des Ruhrgebiets geworden und ab Mitte der 1960er Jah-

---

<sup>6</sup> Zur Arbeitsmigration im Bergbau gibt es einige Aufsätze und Buchkapitel: Hunn, Karin, „Nächstes Jahr kehren wir zurück ...“. Die Geschichte der türkischen „Gastarbeiter“ in der Bundesrepublik, Göttingen 2005, S. 218–237; Yano, Hisashi, Arbeitsmigration im Steinkohlenbergbau in der Frühphase der Bundesrepublik, in: Hesse, Jan-Otmar/Kleinschmidt, Christian/Lauschke, Karl (Hg.), *Kulturalismus. Neue Institutionenökonomik oder Theorienvielfalt. Eine Zwischenbilanz der Unternehmensgeschichte*, Essen 2002, S. 253–272; Seidel, Hans-Christoph, Die Bergbaugewerkschaft und die „Gastarbeiter“. Ausländerpolitik im Ruhrbergbau vom Ende der 1950er bis in die 1980er Jahre, in: *Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte* 62, Nr. 1 (2014), S. 35–68; Malvache, Jean-Luc, Die Beschäftigung angeworbener ausländischer Arbeitskräfte im Steinkohlenbergbau 1957–1965 – unter besonderer Berücksichtigung der Bergbau-Aktiengesellschaft Lothringen (BAGL), in: *Die drei großen Herren und die anderen. Aufstieg und Niedergang der Zeche Lothringen und die Geschichte der Einwanderung im Bochumer Norden*, Text- und Bildband zur gleichnamigen Ausstellung von Ursula Jennemann-Henke und Wolfgang Grubert, hrsg. vom Bochumer Kulturrat e. V., 2. Aufl., 1999, S. 207–225.

re auch in Europa der größte Rohstahlerzeuger. Ähnlich konnte der Krupp-Konzern nach der Entflechtung durch die alliierten Besatzungsmächte mit dem Hüttenwerk in (Duisburg-)Rheinhausen, später mit den daraus entstandenen Hütten- und Bergwerken Rheinhausen bzw. den Fried. Krupp Hüttenwerken (ab 1965) in Rheinhausen und Bochum, seine Stahlbasis wiedererlangen und seine Produktion kontinuierlich ausbauen. Die HOAG war zwar von Produktionsgröße und Belegschaft kleiner als die beiden genannten Konzerne, konnte im Vergleich der Rohstahlerzeugung aber durchaus mit ihnen konkurrieren und war in der Stadt Oberhausen der wichtigste Arbeitgeber. Die drei ausgewählten Unternehmen waren demnach einflussreiche Akteure der Branche und Region. Die Auswahl ergibt sich nicht nur aus ihrer wirtschaftlichen Bedeutung, sondern auch aus der Existenz der dazugehörigen Konzernarchive, die durch geordnete und gut recherchierbare Bestände die Studie ermöglichen.<sup>7</sup>

Mit der Auswahl der Unternehmen muss der Blick auf die regionale Eingrenzung gelenkt werden. Die drei genannten Firmen befanden sich alle im westlichen Ruhrgebiet mit einem Schwerpunkt auf den Städten Duisburg (Thyssen), Rheinhausen und Essen (Krupp) sowie Oberhausen (HOAG). Dabei handelt es sich bei der Region „Ruhrgebiet“ zunächst um einen historisch gewachsenen Raum, dessen Grenzen sich durch die Ausdehnung der Bergwerks- und Stahlbetriebe während der Industrialisierung im 19. Jahrhundert entwickelt haben. Bei ihrer Entstehung gab es für die Region keine feststehende Verwaltungseinheit. Erst mit Gründung des „Siedlungsverbandes Ruhrkohlenbezirk“ (SVR) 1920<sup>8</sup> bekam das Ruhrgebiet administrative Grenzen. Die Gründung des SVR führte dazu, dass die Region an Rhein und Ruhr als eigenständiges Gebiet wahrgenommen wurde und sich dadurch die gängige Bezeichnung „Ruhrgebiet“ etablierte.<sup>9</sup> Als Nachfolgeorganisation des SVR gestaltet der 1979 geschaffene Kommunalverband Ruhr (KVR), 2004 in Regionalverband Ruhr (RVR) umbenannt, bis heute die Politik der Region mit. Darüber hinaus wurde das Gebiet immer wieder auch in Teilräume untergliedert, die vor allem auf die Ausdehnung des Bergbaus mit seinen Zechen zurückgehen, wie etwa die Ruhr-, Hellweg-, Emscher-, vestische und Lippe-Zone.<sup>10</sup> In der vorliegenden Arbeit wird unter der Bezeichnung „Ruhrgebiet“ ebenfalls die administrative Eingrenzung des Siedlungsverbandes Ruhrkohlenbezirk

<sup>7</sup> Namentlich waren dies das Historische Archiv Krupp in Essen und das ThyssenKrupp Konzernarchiv in Duisburg. Dort findet sich auch ein umfassender Bestand der HOAG bzw. Thyssen Niederrhein AG.

<sup>8</sup> Die Gründung erfolgte 1920 aus Anlass der Reparationsforderungen nach dem Ersten Weltkrieg, die eine erhebliche Menge an Kohlelieferungen beinhalteten. Nach Ansicht von kommunalen Akteuren machten diese Forderungen die Ansiedlung von rund 150.000 Bergleuten notwendig. Daneben verfolgten die Initiatoren auch weitreichende raumplanerische Ziele, vgl. dazu Goch, Stefan, Das Ruhrgebiet – die Entstehung einer Region?, in: *geographische revue* 3, Nr. 1 (2001), S. 24 f; siehe dazu auch Berger, Stefan, Was ist das Ruhrgebiet? Eine historische Standortbestimmung, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 1–3 (2019), S. 4–12.

<sup>9</sup> Goch, Stefan, Eine Region im Kampf mit dem Strukturwandel. Bewältigung von Strukturwandel und Strukturpolitik im Ruhrgebiet, Essen 2002, S. 24.

<sup>10</sup> Goch, Das Ruhrgebiet, S. 30.

und seiner Nachfolgeorganisationen verstanden.<sup>11</sup> Es sind gerade diese historische Entwicklung und die starke Prägung durch die Montanindustrie, welche die Region zu einem wichtigen Faktor für die vorliegende Arbeit machen. Es wird daher angenommen, dass der Standort und die damit verbundene enge unternehmerische und räumliche Verflechtung der Montanunternehmen das Handeln der Akteure entscheidend beeinflusste.

Migration und Einwanderung spielten bei der Entstehung des Ruhrgebiets eine wichtige Rolle. Das Bild des „Schmelztiegels“, das fast ausschließlich positive Erinnerungen an die Aufnahme und Integration unterschiedlicher Einwanderergruppen hervorruft, prägt die Wahrnehmung bis heute. Es stellt sich vor allem die Frage, inwieweit dieses Selbstbild, das schon in den 1950er Jahre vorhanden war, die Ausländerbeschäftigung nach dem Zweiten Weltkrieg in den Unternehmen beeinflusste.

Identitätsstiftend für die Ruhrgebietsgesellschaft war und ist die Kameradschaft unter Tage und an den Hochöfen, die gemeinsame „Maloche“<sup>12</sup>, wie man im Ruhrgebiet sagt. Auch wenn das Milieu der Arbeiterschaft seit den 1960er Jahren erodierte, waren in Familien die Männer häufig über Generationen im Berg- oder Stahlwerk beschäftigt und prägen dadurch das Familiengedächtnis bis in die Gegenwart. Die Unternehmen hatten daran als Arbeitsplatzgeber wesentlichen Anteil. Emotionale Kämpfe wie um die Schließung des Hüttenwerks in Rheinhausen Ende der 1980er Jahre, aber ebenso der Abschied vom deutschen Steinkohlenbergbau im Dezember 2018 verdeutlichen die Bindung der Menschen im Ruhrgebiet an Kohle und Stahl.

Ausländische Arbeitnehmer und ihre Familien hatten daran weit weniger Anteil. Vor allem die Erinnerung der ersten Generation der „Gastarbeiter“ war sehr viel stärker geprägt von der Migrationserfahrung und dem Leben zwischen alter und neuer Heimat. Eine These für die vorliegende Arbeit ist daher, dass die besondere durch die historische Entwicklung geprägte Identität im Ruhrgebiet die Integration der ausländischen Arbeitnehmer im Betrieb erleichterte, außerhalb davon aber erschwerte.

Der Untersuchungszeitraum der vorliegenden Arbeit umfasst das erste Anwerbeabkommen 1955 bis zum Rückkehrförderungsgesetz 1983. Im Dezember 1955 schloss die Bundesrepublik Deutschland unter der Regierung Konrad Adenauers einen staatlichen Vertrag mit Italien über die Anwerbung italienischer Arbeitskräfte für die deutsche Wirtschaft. Dieses erste Anwerbeabkommen wurde zum Vorbild für Vereinbarungen mit sieben weiteren Ländern: Spanien und Griechenland (1960), der Türkei

---

11 Dazu gehören seit 1979 die kreisfreien Städte Bochum, Bottrop, Dortmund, Duisburg, Essen, Gelsenkirchen, Hagen, Hamm, Herne, Mülheim an der Ruhr, Oberhausen und die Kreise Ennepe-Ruhr, Recklinghausen, Unna und Wesel, vgl. Goch, *Region im Kampf*, S. 24.

12 „Der Begriff ‚Maloche‘ leitet sich vom jiddischen ‚melocho‘ ab, was auf das hebräische ‚melaká‘ (Arbeit) zurückgeht. Im Ruhrgebiet wird ‚Maloche‘ sowohl zur Bezeichnung schwerer körperlicher Arbeit als auch des Arbeitsplatzes gebraucht“, zit. nach Hindrichs, Wolfgang u. a., *Der lange Abschied vom Maloche. Sozialer Umbruch in der Stahlindustrie und die Rolle der Betriebsräte von 1960 bis in die neunziger Jahre*, Essen 2000, S. 7.

(1961), Marokko (1963), Portugal (1964), Tunesien (1965) und Jugoslawien (1968).<sup>13</sup> Zum Zeitpunkt des Anwerbestopps im November 1973, der die staatliche Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte beendete, lebten rund vier Millionen Menschen ausländischer Herkunft in der Bundesrepublik Deutschland, davon waren 2,6 Millionen ausländische Erwerbstätige.<sup>14</sup> Die Ausländerpolitik der Bundesregierung war nach dem Anwerbestopp geprägt von sozialverantwortlicher Konsolidierung der Ausländerbeschäftigung einerseits, und der Förderung der Rückkehrbereitschaft der Ausländer andererseits. Mit dem Rückkehrförderungsgesetz 1983 setzte die Regierung finanzielle Anreize, um die Rückkehr ausländischer Arbeitskräfte in die Heimat zu forcieren. Das Gesetz hatte besonders auf die Eisen- und Stahlindustrie großen Einfluss, Unternehmen verbanden die gesetzliche Rückkehrförderung mit betrieblichen Prämien, um dadurch ausländische Arbeitnehmer zur Kündigung zu bewegen. Das Jahr 1983 ist daher auch unternehmenshistorisch eine passende Zäsur.

## 1.2 Forschungsstand

Die Arbeitsmigrationsforschung etablierte sich in Deutschland als Teil der historischen Migrationsforschung ab den 1980er Jahren. Insbesondere mit den Forschungen des Osnabrücker Historikers Klaus J. Bade, der 1982 die erste internationale Tagung zur Migrationsforschung initiierte, wurde die Geschichte der Arbeitsmigration als eigenes Forschungsfeld erschlossen.<sup>15</sup> Frühe Studien dazu spannten einen weiten Bogen vom 19. Jahrhundert bis zur Gegenwart und erzählten so eine Entwicklung der grenzüberschreitenden Arbeitswanderung.<sup>16</sup> Die 1986 erschienene Studie des Freiburger

---

13 Vgl. dazu Rass, Christoph, *Institutionalisierungsprozesse auf einem internationalen Arbeitsmarkt. Bilaterale Wanderungsverträge in Europa zwischen 1919 und 1974*, Paderborn 2010.

14 Oltmer, Jochen, *Einführung: Migrationsverhältnisse und Migrationsregime nach dem Zweiten Weltkrieg*, in: Oltmer, Jochen, u. a. (Hg.), *Das „Gastarbeiter-System“. Arbeitsmigration und ihre Folgen in der Bundesrepublik und Westeuropa*, München 2012, S. 12.

15 Vgl. dazu auch ebd., S. 13. Von den zahlreichen Arbeiten Klaus J. Bades seien hier exemplarisch genannt: Bade, Klaus J., *Vom Auswanderungsland zum Einwanderungsland? Bevölkerung, Wirtschaft und Wanderung in Deutschland 1880–1980*, Berlin 1983; Bade, Klaus J. (Hg.), *Deutsche im Ausland – Fremde in Deutschland. Migration in Geschichte und Gegenwart*, München 1992; Bade, Klaus J., *Homo Migrans: Wanderungen aus und nach Deutschland – Erfahrungen und Fragen*, Essen 1994; Bade, Klaus J., *Ausländer, Aussiedler, Asyl. Eine Bestandsaufnahme*, München 1994; Bade, Klaus J./Oltmer, Jochen, *Normal Migration. Deutschland im 20. und frühen 21. Jahrhundert*, Bonn 2004.

16 Bade, Klaus J. (Hg.), *Auswanderer – Wanderarbeiter – Gastarbeiter. Bevölkerung, Arbeitsmarkt und Wanderung in Deutschland seit der Mitte des 19. Jahrhunderts*, 2 Bd., Ostfildern 1985; Herbert, Ulrich, *Geschichte der Ausländerbeschäftigung in Deutschland 1880 bis 1980. Saisonarbeiter, Zwangsarbeiter, Gastarbeiter*, Berlin 1986.

Historikers Ulrich Herbert, die 2001 erheblich erweitert wurde, ist bis heute grundlegend für die Geschichte der Ausländerpolitik und Arbeitsmigration in Deutschland.<sup>17</sup>

Mit dem Ablauf archivalischer Sperrfristen in den 1990er Jahren intensivierte sich die historische Forschung zur Geschichte der Arbeitsmigration. Dabei lag ein Schwerpunkt auf der Rolle des Staates bei der Entstehung der Anwerbeabkommen sowie auf der bundesdeutschen Ausländerpolitik. Unter anderem hat die Politikwissenschaftlerin Karen Schönwälder in ihrer Studie hervorgehoben, dass die Politik der Bundesregierung von Auseinandersetzungen und unterschiedlichen Konzepten zu Umfang und Kontrolle der Einwanderung geprägt war.<sup>18</sup> Darüber hinaus haben Forschungen ergeben, dass neben der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftslage<sup>19</sup> die außenpolitische Situation der Bundesrepublik Deutschland für die Entstehung der Anwerbeabkommen eine weitaus größere Rolle gespielt hat als zuvor angenommen.<sup>20</sup> Es wurde herausgefunden, dass die Initiative für die Vereinbarungen nicht von der Bundesrepublik ausging, sondern von den Entsendeländern selbst.<sup>21</sup> Am Beispiel der Entstehung des Anwerbeabkommens mit der Sozialistischen Föderativen Republik Jugoslawien wird das deutlich: Die Bundesrepublik Deutschland hatte im Oktober 1957 auf Basis der Hallstein-Doktrin jegliche diplomatischen Beziehungen zu dem Land unter der Führung Josip Broz Titos abgebrochen, da dieser die DDR als eigenständigen Staat anerkannt hatte.<sup>22</sup> Die Verhandlungen über die deutsch-jugoslawische Anwerbevereinbarung im Oktober 1967 fielen in eine Zeit, in der die konjunkturelle Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland rückläufig war, aus arbeitsmarktpolitischer Sicht also keine weitere Anwerbevereinbarung notwendig gewesen wäre. Vizekanzler und Außenminister Willy Brandt erkannte jedoch in der Schließung eines Anwerbeabkommens eine Möglichkeit, die diplomatischen Beziehungen mit dem sozialistischen Staat wiederaufzu-

---

17 Herbert, Ulrich, *Geschichte der Ausländerpolitik in Deutschland. Saisonarbeiter, Zwangsarbeiter, Gastarbeiter, Flüchtlinge*, 2. Aufl., München 2017.

18 Schönwälder, Karen, *Einwanderung und ethnische Pluralität. Politische Entscheidungen und öffentliche Debatten in Großbritannien und der Bundesrepublik von den 1950er bis zu den 1970er Jahren*, Essen 2001.

19 Diese These vertritt vor allem Dohse, Knuth, *Ausländische Arbeiter und bürgerlicher Staat. Genese und Funktion von staatlicher Ausländerpolitik und Ausländerrecht, vom Kaiserreich bis zur Bundesrepublik Deutschland*, Königstein/Ts. 1981.

20 Vgl. vor allem Knortz, Heike, *Diplomatische Tauschgeschäfte. „Gastarbeiter“ in der westdeutschen Diplomatie und Beschäftigungspolitik 1953–1973*, Köln u. a. 2008, S. 8; Knortz, Heike, *Gastarbeiter für Europa. Die Wirtschaftsgeschichte der frühen europäischen Migration und Integration*, Köln u. a. 2016; Steinert, Johannes-Dieter, *Migration und Politik. Westdeutschland – Europa – Übersee 1945–1961*, Osnabrück 1995.

21 Steinert, Johannes-Dieter, *Arbeit in Westdeutschland. Die Wanderungsvereinbarungen mit Italien, Spanien, Griechenland und der Türkei und der Beginn der organisierten Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte*, in: *Archiv für Sozialgeschichte* 35 (1995), S. 197–209; Mattes, *Gastarbeiterinnen*, S. 37 f.

22 Novinscak, Karolina, *Auf den Spuren von Brandts Ostpolitik und Titos Sonderweg. Deutsch-jugoslawische Migrationsbeziehungen in 1960er und 1970er Jahren*, in: Oltmer, Jochen, u. a. (Hg.), *Das „Gastarbeiter-System“. Arbeitsmigration und ihre Folgen in der Bundesrepublik und Westeuropa*, München 2012, S. 138.

nehmen.<sup>23</sup> Die Unterzeichnung der deutsch-jugoslawischen Anwerbevereinbarung am 12. Oktober 1968 ist demnach auf die außenpolitischen Umstände zurückzuführen und nicht auf die Arbeitsmarktlage. Insgesamt ist es jedoch schwierig, die Situation auf dem Arbeitsmarkt oder die außenpolitische Lage als den einen entscheidenden Beweggrund für die Entstehung der bilateralen Anwerbeabkommen zu benennen. Vielmehr war es nach derzeitiger Ansicht der Forschung eine Vermischung von arbeitsmarkt-, wirtschafts- und außenpolitischen Interessen, die sich gegenseitig ergänzten und die Migrationspolitik der Bundesrepublik Deutschland bestimmten.<sup>24</sup>

Neben der Untersuchung der Rolle des Staates widmeten sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den letzten 15 Jahren verschiedenen Aspekten der Arbeitsmigration. Inzwischen liegen Überblicksstudien zu einzelnen Zuwanderungsgruppen vor, die den Migrationsprozess vor dem Hintergrund staatlicher Rahmenbedingungen in den Blick nehmen, ebenso aber auch den Arbeitsplatz und das Leben in Deutschland.<sup>25</sup> Dabei liegt ein Schwerpunkt auf den „Gastarbeitern“ italienischer und türkischer Herkunft. Einschlägig ist die Arbeit von Karin Hunn zu den türkischen „Gastarbeitern“, die Arbeitswelten dieser Migranten in die Untersuchung einbezieht, nämlich den Steinkohlenbergbau, die Kölner Ford-Werke als Unternehmen der Metallindustrie sowie illegal beschäftigte Ausländer.<sup>26</sup> Für die Arbeitswelt italienischer Arbeitnehmer stand insbesondere der Wolfsburger Automobilhersteller Volkswagen (VW) im Mittelpunkt der Forschung, der zum einen eine große Zahl italienischer Arbeitskräfte beschäftigte, zum anderen den Zugang zu archivalischen Quellen durch ein Unternehmensarchiv ermöglichte.<sup>27</sup> Gerade der Vergleich mit der Ausländerbeschäftigung in der dahingehend bereits recht gut erforschten Automobilindustrie ermöglicht die Einordnung der in der vorliegenden Studie erlangten Erkenntnisse.<sup>28</sup> Vergleichba-

---

23 Mattes, Monika, Wirtschaftliche Rekonstruktion in der Bundesrepublik Deutschland und grenzüberschreitende Arbeitsmigration von den 1950er bis zu den 1970er Jahren, in: Oltmer, Jochen (Hg.), *Handbuch Staat und Migration in Deutschland seit dem 17. Jahrhundert*, Berlin/Boston 2016, S. 829.

24 Ebd., S. 817; Sala, Roberto, Vom „Fremdarbeiter“ zum „Gastarbeiter“. Die Anwerbung italienischer Arbeitskräfte für die deutsche Wirtschaft (1938–1973), in: *Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte* 55, Nr. 1 (2007), S. 97 f.

25 Corni, Gustavo/Dipper, Christof (Hg.), *Italiener in Deutschland im 19. und 20. Jahrhundert. Kontakte, Wahrnehmungen, Einflüsse*, Berlin 2012; Rieker, Yvonne, *Ein Stück Heimat findet man ja immer. Die italienische Einwanderung in die Bundesrepublik*, Essen 2003; Hunn, „Nächstes Jahr kehren wir zurück ...“.

26 Hunn, „Nächstes Jahr kehren wir zurück ...“, S. 207–276.

27 Richter, Hedwig/Richter, Ralf, *Die Gastarbeiter-Welt. Leben zwischen Palermo und Wolfsburg*, Paderborn 2012., die jedoch keinen unternehmenshistorischen Ansatz und Zugang wählen. Oswald, Anne von, *Volkswagen, Wolfsburg und die italienischen „Gastarbeiter“*. Die gegenseitige Verstärkung des Provisoriums, in: *Archiv für Sozialgeschichte* 42 (2002).

28 Für die Automobilindustrie ebenfalls aufschlussreich: Huwer, Jörg, „Gastarbeiter“ im Streik. Die spontane Arbeitsniederlegung bei Ford Köln im August 1973, in: *Geschichte im Westen* 22 (2007); Hinken, Günter, Vom „Gastarbeiter“ aus der Türkei zum gestaltenden Akteur. Mitbestimmung und Integration von Arbeitsmigranten bei Ford in Köln, in: Motte, Jan/Ohliger, Rainer (Hg.), *Geschichte und Gedächtnis in der Einwanderungsgesellschaft. Migration zwischen historischer Rekonstruktion und Erinnerungspolitik*, Essen 2004, S. 259–272; Kleff, Hans-Günter, *Täuschung, Selbsttäuschung, Enttäuschung und Lernen. Anmerkungen zum Fordstreik im Jahre 1973*, in: Motte, Jan/Ohliger, Rainer (Hg.), *Geschichte und Gedäch-*

re Arbeiten zu weiteren „Gastarbeiter“-Nationen und deren Leben und Aufenthalt in Deutschland fehlen derzeit noch.

Die historische Forschung hat weiterhin widerlegt, dass die Arbeitsmigration eine rein männliche Angelegenheit war. Vor allem Monika Mattes hat in ihrer fundierten Untersuchung zu „*Gastarbeiterinnen*“ in der Bundesrepublik den Aspekt des Geschlechts in den Vordergrund gestellt und die Anwerbung, die Migration nach Deutschland sowie Arbeits- und Lebenswelt der ausländischen Frauen analysiert. Ihre Studie beinhaltet auch zwei betriebliche Fallbeispiele: die Keksfabrik Bahlsen in Hannover sowie den Elektrokonzern Siemens in West-Berlin.<sup>29</sup> Eine Eingrenzung des Untersuchungsgegenstands erfolgte daneben mit der Region. So hat beispielsweise Barbara Sonnenberger die *Anfänge der Arbeitsmigration in Südhessen* untersucht und bietet dabei mit dem Fallbeispiel des Automobilherstellers Opel in Rüsselsheim ebenfalls eine Vergleichsmöglichkeit für die vorliegende Studie.<sup>30</sup>

Das Verhältnis der bundesdeutschen Gewerkschaften zur Arbeitsmigration hat Oliver Trede in seiner 2015 erschienenen Arbeit in den Mittelpunkt gestellt und liefert unter anderem aufschlussreiche Hinweise auf das Handeln der IG Metall.<sup>31</sup> Dabei bediente er sich dem Vergleich, hier mit Großbritannien, der auch andere Studien zur Geschichte der Arbeitsmigration kennzeichnet und eine Neuerung der Forschung ist.<sup>32</sup>

In jüngerer Zeit entstanden zahlreiche Überblicksdarstellungen und Sammelbände, die verschiedene Wanderungsbewegungen und -formen in unterschiedlichen zeitlichen Epochen untersuchen, um Kontinuitäten und Brüche herauszustellen.<sup>33</sup>

---

nis in der Einwanderungsgesellschaft. Migration zwischen historischer Rekonstruktion und Erinnerungspolitik, Essen 2004, S. 251–257.

29 Mattes, *Gastarbeiterinnen*, S. 159–182 sowie S. 285–311.

30 Sonnenberger, Barbara, *Nationale Migrationspolitik und regionale Erfahrung. Die Anfänge der Arbeitsmigration in Südhessen (1955–1967)*, Darmstadt 2003. Neben Opel bezieht Sonnenberger auch noch das Chemieunternehmen Merck in die Untersuchung ein; ein weiteres Beispiel für eine regionalhistorische Studie ist das Buch Dunkel, Franziska/Gabriella, *Stramaglia-Faggion, „Für 50 Mark einen Italiener“*. Zur Geschichte der Gastarbeiter in München, München 2000.

31 Trede, Oliver, *Zwischen Misstrauen, Regulation und Integration. Gewerkschaften und Arbeitsmigration in der Bundesrepublik und in Großbritannien in den 1960er und 70er Jahren*, Paderborn 2015. Kürzlich erschienen ist die Arbeit Goeke, Simon, *„Wir sind alle Fremdarbeiter!“*. Gewerkschaften, migrantische Kämpfe und soziale Bewegungen in der Bundesrepublik der 1960er und 1970er Jahre, Paderborn 2020, der vor allem die Verbindung der ausländischen Arbeitnehmer zur außerparlamentarischen Linken und der Gewerkschaftsbewegung in den Mittelpunkt stellt. Siehe ebenso eine frühe und zeitgenössische Studie zur Rolle der Gewerkschaften Geiger, Andreas, *Herkunftsbedingungen der türkischen Arbeiter in der Bundesrepublik und ihr gewerkschaftliches Verhalten*, Göttingen 1978. Weiterhin gewerkschaftsnahe Publikationen, die die ausländischen Arbeitnehmer berücksichtigen Hofmann, Jörg/Benner, Christiane (Hg.), *Geschichte der IG Metall. Zur Entwicklung von Autonomie und Gestaltungskraft*, Frankfurt a. M. 2019; Kühne, Peter/Öztürk, Nihat/West, Klaus-W. (Hg.), *Gewerkschaften und Einwanderung. Eine kritische Zwischenbilanz*, Köln 1994.

32 Etwa Schönwälder, *Einwanderung*; Pleinen, Jenny, *Die Migrationsregime Belgiens und der Bundesrepublik seit dem Zweiten Weltkrieg*, Göttingen 2012.

33 Bade, Klaus J. u. a. (Hg.), *Enzyklopädie Migration in Europa vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart*, 2. Aufl., Paderborn 2010; Dahmann, Dittmar (Hg.), *Perspektiven in der Fremde. Arbeitsmarkt und Migration*

Weiterhin sind spezifische Aspekte von Einwanderungsprozessen und Wanderungsgeschehen näher betrachtet worden, beispielsweise der Anwerbestopp von 1973 in seinem europäischen Kontext<sup>34</sup> und die Entstehung ausländischer Gastronomie in Deutschland und somit die kulturelle Veränderung durch Einwanderung.<sup>35</sup>

Unternehmenshistorische Studien zur Ausländerbeschäftigung lassen sich in dieser Beschreibung der Forschungslage nicht finden. Zwar berücksichtigen einige der genannten Monographien auch betriebliche Fallstudien und bieten damit wertvolle Einblicke in die Arbeitswelt der Migrantinnen und Migranten, jedoch sind dies lediglich Teilaspekte in der Gesamtuntersuchung ohne unternehmenshistorische Methodik. Hedwig und Ralf Richter legten in Anknüpfung an ihre aufgestellten *Probleme und neue Felder der deutschen Arbeitsmigrationsforschung* eine Monographie zu den italienischen „Gastarbeitern“ bei VW in Wolfsburg vor. Entgegen ihrer Forderungen, die u. a. beinhalteten, das Konzept der Mikropolitik auf ausländische Arbeitskräfte in Unternehmen anzuwenden,<sup>36</sup> stützt sich ihre Studie nicht auf einen unternehmensgeschichtlichen Ansatz, sondern versucht einen angeblich zu verengten „Opfer-Plot“ hinsichtlich der „Gastarbeiter“ zu widerlegen.<sup>37</sup>

Unternehmens- und Migrationsgeschichte trafen in einem 2002 von Jan-Otmar Hesse, Christian Kleinschmidt und Karl Lauschke herausgegebenen Sammelband aufeinander.<sup>38</sup> In dem Band sind Beiträge zum Thema Migration und ausländische Beschäftigte zu finden und somit fand zumindest eine Annäherung an das Thema Migration im Rahmen der Unternehmensgeschichtsforschung statt.<sup>39</sup> Ein weiterer Beitrag dieses Sammelbandes behandelt den methodischen Ansatz der Mikropolitik als ein neues Konzept für die Arbeiter- und Unternehmensgeschichte.<sup>40</sup> Dieser Ansatz bildet die methodische Grundlage der vorliegenden Forschungsarbeit.

---

von der Frühen Neuzeit bis in die Gegenwart, Essen 2011; Oltmer, Jochen (Hg.), *Handbuch Staat und Migration in Deutschland seit dem 17. Jahrhundert*, Berlin/Boston 2016.

34 Berlinghoff, Marcel, *Das Ende der „Gastarbeit“. Europäische Anwerbestopps 1970–1974*, Paderborn 2013.

35 Möhring, Maren, *Fremdes Essen. Die Geschichte der ausländischen Gastronomie in der Bundesrepublik Deutschland*, München 2012; Beer, Mathias (Hg.), *Über den Tellerrand geschaut. Migration und Ernährung in historischer Perspektive (18.–20. Jahrhundert)*, Essen 2014.

36 Richter/Richter, *Opfer-Plot*, S. 77.

37 Richter/Richter, *Die Gastarbeiter-Welt*; Pleinen, Jenny, Rezension zu: Richter, Hedwig/Richter, Ralf, *Die Gastarbeiter-Welt. Leben zwischen Palermo und Wolfsburg*. Paderborn 2012, <http://www.hsozkult.de/publicationreview/id/rezbuecher-19175>, aufgerufen am 01.08.2020.

38 Hesse, Jan-Otmar/Kleinschmidt, Christian/Lauschke, Karl (Hg.), *Kulturalismus. Neue Institutionenökonomik oder Theorienvielfalt. Eine Zwischenbilanz der Unternehmensgeschichte*, Essen 2002.

39 Vgl. die Beiträge Hergesell, Burkhard, *Interkulturelle Arbeitsbeziehungen im Betrieb*, in: Hesse, Jan-Otmar/Kleinschmidt, Christian/Lauschke, Karl (Hg.), *Kulturalismus. Neue Institutionenökonomik oder Theorienvielfalt. Eine Zwischenbilanz der Unternehmensgeschichte*, Essen 2002, S. 137–157; Yano, *Arbeitsmigration*, S. 253–272.

40 Süß, Dietmar, *Mikropolitik und Spiele: zu einem neuen Konzept für die Arbeiter- und Unternehmensgeschichte*, in: Hesse, Jan-Otmar/Kleinschmidt, Christian/Lauschke, Karl (Hg.), *Kulturalismus. Neue Institutionenökonomik oder Theorienvielfalt. Eine Zwischenbilanz der Unternehmensgeschichte*, Essen 2002, S. 117–136.

### 1.3 Methodischer Ansatz: Mikropolitik und ausländische Arbeitnehmer

Das Konzept der Mikropolitik entstammt der Industrie- und Organisationssoziologie. Der britische Soziologe Tom Burns war 1961 der erste, der den Begriff „micropolitics“ verwendete.<sup>41</sup> Für den deutschsprachigen Raum übersetzte der Berliner Soziologe Horst Bosetzky in den 1970er Jahren den englischen Begriff, der dann in den 1980er Jahren von dem Betriebswirt und Organisationssoziologen Günther Ortmann aufgegriffen wurde.<sup>42</sup> Aus Ortmanns Sicht vernachlässigte die Industriosozologie das Zusammenspiel von industrieller Entwicklung, Technik und betrieblicher Organisation. Daher plädierte er, den Ansatz der Mikropolitik in die Forschung einzubeziehen, der „durch eine Analyse des Binnenlebens von Organisationen die soziale, politische und ökonomische Gestaltung der Mikroebene von Gesellschaft entschlüsseln sollte.“<sup>43</sup>

Versucht man „Mikropolitik“ zu definieren, stößt man auf eine Reihe unterschiedlicher Lesarten des Begriffs, beispielsweise durch die Betriebswirtschaft oder eben die Industriosozologie. Horst Bosetzky erklärte Mikropolitik als „die Bemühung, die systemeigenen materiellen und menschlichen Ressourcen zur Erreichung persönlicher Ziele, insbesondere des Aufstiegs im System selbst und in anderen Systemen zu verwenden sowie zur Sicherung und Verbesserung der eigenen Existenzbedingungen.“<sup>44</sup>

Ein wesentlicher Aspekt des theoretischen Ansatzes geht davon aus, dass Macht ein Teil jeder sozialen Beziehung ist.<sup>45</sup> Ortmann hat in diesem Zusammenhang zwei Aspekte der Sozialtheorie miteinander verbunden. Zum einen stützt er sich auf den englischen Soziologen Anthony Giddens und dessen *Theory of Structuration*. Die Theorie beinhaltet die Annahme, Akteure verfügten über „gespeicherte Macht“, die sie nie zu bloßen Befehlsempfängern degradiert, sondern sie dadurch auch als Unterlegene soziale Beziehungen mitgestalten können.<sup>46</sup>

Zum anderen kommt der Spieltheorie der Organisationssoziologen Michel Crozier und Erhard Friedberg eine wichtige Rolle innerhalb des Mikropolitikansatzes

---

41 Burns, Tom, *Micropolitics. Mechanisms of Institutional Change*, in: *Administrative Science Quarterly*, Nr. 6 (1961), S. 257–281.

42 Bosetzky, Horst, *Mikropolitik, Machiavellismus und Machtkumulation*, in: Küpper, Willi/Ortmann, Günther (Hg.), *Mikropolitik. Rationalität, Macht und Spiele in Organisationen*, 2. Aufl., Opladen 1992, S. 27–37.

43 Süß, Dietmar, *Kumpel und Genossen. Arbeiterschaft, Betrieb und Sozialdemokratie in der bayerischen Montanindustrie 1945 bis 1976*, München 2003, S. 16.

44 Bosetzky, Horst, *Die instrumentelle Funktion der Beförderung*, in: *Verwaltungsarchiv* 63 (1972), S. 382.

45 Süß, Mikropolitik, S. 122. Dabei wird „Macht“ wiederum nach Max Weber „als eine Form von Besitz gesehen [...], um in sozialen Beziehungen die eigenen Vorstellungen auch gegen Widerstand durchsetzen zu können.“, ebd., S. 119.

46 Ebd., S. 121. Zu Giddens Theorie siehe Giddens, Anthony, *Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung*, 2. Aufl., Frankfurt a. M./New York 1995.

zu.<sup>47</sup> Spiel wird hier verstanden als ein „Mechanismus, mit dessen Hilfe die Menschen ihre Machtbeziehungen strukturieren und regulieren und sich doch dabei Freiheit lassen.“<sup>48</sup> Das bedeutet eine Definition von „Spiel“ nicht als vergnügliches Aufeinandertreffen, sondern als regelgebundene und zielgerichtete Auseinandersetzung. Aushandlungen finden in einer „Arena“ statt, in der formelle und informelle Regeln das Spiel bestimmen. Unterschiedliche Akteure, im Falle eines Unternehmens der Betriebsrat, die Belegschaft, Gewerkschaft und Unternehmensführung, sind dadurch an das Gesamtsystem gebunden und, um ihre Interessen durchzusetzen, sind die Spieler gezwungen Kompromisse zu schließen, strategisch zu handeln und Druck auszuüben.<sup>49</sup> Die Spieler sind dabei nicht zwingend gleich stark. Nach Crozier und Friedberg verfügt jeder Akteur in Organisationen über Machtressourcen und damit über einen Freiheits- und Verhandlungsspielraum.<sup>50</sup> Die Kontrolle von Unsicherheitszonen soll dabei zur Durchsetzung der eigenen Interessen in Aushandlungsprozessen innerhalb der Organisation dienen. Zu diesen Unsicherheitszonen oder Machtquellen gehören Expertentum, die Beziehung zur Umwelt, Informations- und Kommunikationskanäle und Organisationsregeln zur Bestimmung des Ablaufs von Aushandlungen.<sup>51</sup> Weiterhin gehen Crozier und Friedberg davon aus, dass Machtbeziehungen nicht immer mit Konflikt einhergehen, sondern auch durch Konsens geprägt sein können. Dabei ist Konsens nicht gleichzusetzen mit Harmonie, sondern als „Kompromißcharakter innerorganisatorischer Sozialbeziehungen“ und „als Austauschverhältnis, als Einrichten in und autonomes Umgehen mit vorgefundenen Strukturen, als Interessenopportunität auch zwischen konfligierenden Gruppen“ zu verstehen.<sup>52</sup>

Wie lassen sich nun diese theoretischen Überlegungen auf das konkrete Beispiel der ausländischen Arbeitnehmer in der Eisen- und Stahlindustrie nach 1945 anwenden?

Hier lässt sich ein Schwachpunkt des Ansatzes feststellen, denn die Theorie wurde von denen, die sie aufgestellt haben, nie praktisch angewendet, sodass sie auch keine Hinweise für eine solche Anwendung geben. Begreift man wie Hartmut Berghoff Unternehmen als „machtdurchwirkte, hierarchisch gegliederte Organisationen“, in denen

---

47 Crozier, Michel/Friedberg, Erhard, *Die Zwänge kollektiven Handelns. Über Macht und Organisation*, Frankfurt a. M. 1993.

48 Zit. nach Ortman, Günther, *Macht, Spiel, Konsens*, in: Küpper, Willi/Ortman, Günther (Hg.), *Mikropolitik. Rationalität, Macht und Spiele in Organisationen*, 2. Aufl., Opladen 1992, S. 21.

49 Süß, *Mikropolitik*, S. 123.

50 Ebd., S. 122.

51 Ebd.

52 Welskopp, Thomas, *Der Betrieb als soziales Handlungsfeld. Neuere Forschungsansätze in der Industrie- und Arbeitergeschichte*, in: *Geschichte und Gesellschaft* 22, Nr. 1 (1996), S. 136.

„es zwangsläufig zu Interessengegensätzen“<sup>53</sup> kommt, lässt sich der Ansatz der Mikropolitik von der Organisationssoziologie auf die Unternehmensgeschichte übertragen.

Die „Entdeckung des Sozialen“ im Betrieb machte die Unternehmensgeschichte etwa seit Mitte der 1990er Jahre. Nachdem das „Arbeiterbewusstsein“ und das Innenleben von Betrieben lange Zeit der Industriesoziologie vorbehalten war, plädierten Wissenschaftler für die Erweiterung der Unternehmensgeschichte als Sozial- und Alltagsgeschichte.<sup>54</sup> Denn Unternehmen sind lange von oben analysiert worden, d. h. ihre Geschichte wurde verstanden als eine Entwicklung von Managementscheidungen und Profitinteressen.<sup>55</sup> Mit dem erweiterten sozial- und alltagsgeschichtlichen Zugriff erscheint der Betrieb nicht mehr als streng hierarchisch gegliedertes Konstrukt, sondern die Analyse erfolgt von unten, auf der betrieblichen Ebene. So werden Kommunikations- und Sozialbeziehungen der Akteure in den Blick genommen und betont, dass Entscheidungen nicht allein vom Management getroffen werden, sondern Produkt von Aushandlungsprozessen verschiedener betrieblicher Akteure sind.<sup>56</sup>

Vor allem der Bielefelder Historiker Thomas Welskopp versuchte mit seinem Konzept *Der Betrieb als soziales Handlungsfeld* die industriesoziologischen Ansätze für die Unternehmens- und Arbeitergeschichte fruchtbar zu machen.<sup>57</sup> Er betonte, dass der „Betrieb als solcher ein spezifisches, von anderen Institutionentypen klar abgrenzbares Handlungsfeld bildet“.<sup>58</sup> Der Handlungsrahmen ergebe sich aus einem speziellen Kontext, der sich selten für alle Betriebe verallgemeinern lasse, sondern sich aus Branche, Region, Umfeld und weiteren Kategorien ergebe. Dabei entstünden individuelle „Betriebskulturen“, die für die historische Betriebsanalyse entscheidend seien.<sup>59</sup>

In der unternehmens- und arbeitsgeschichtlichen Forschung wurde bereits versucht, die geschilderten Theorien auf konkrete Sachverhalte anzuwenden. So war es

---

53 Berghoff, Hartmut, *Moderne Unternehmensgeschichte. Eine themen- und theorieorientierte Einführung*, 2., aktualisierte Auflage, Berlin/Boston 2016, S. 17.

54 Kleinschmidt, Christian, *Unternehmensgeschichte als Sozial- und Alltagsgeschichte*, in: Markowski, Frank (Hg.), *Der letzte Schliff. 150 Jahre Arbeit und Alltag bei Carl Zeiss Jena*, Berlin 1997, S. 282–301; Plumpe, Werner, *Das Unternehmen als soziale Organisation. Thesen zu einer erweiterten Unternehmensforschung*, in: *Akkumulation. Informationen des Arbeitskreises für kritische Unternehmens- und Industriegeschichte*, Nr. 11 (1998), S. 1–7; Erker, Paul, *Aufbruch zu neuen Paradigmen. Unternehmensgeschichte zwischen sozialgeschichtlicher und betriebswirtschaftlicher Erweiterung*, in: *Archiv für Sozialgeschichte* 37 (1997), S. 321–365.

55 Vgl. Süß, Dietmar, *A scheene Leich? Stand und Perspektiven der westdeutschen Arbeitergeschichte nach 1945*, in: *Mitteilungsblatt des Instituts für soziale Bewegungen* 34 (2005), S. 62.

56 Ebd.

57 Welskopp, *Betrieb*; Lauschke, Karl, *Mikropolitik – Welches Forschungskonzept verbindet sich damit?*, in: *Akkumulation. Informationen des Arbeitskreises für kritische Unternehmens- und Industriegeschichte*, Nr. 1 (1992).

58 Welskopp, Thomas, *Produktion als soziale Praxis. Praxeologische Perspektiven auf die Geschichte betrieblicher Arbeitsbeziehungen*, in: Andresen, Knud (Hg.), *Der Betrieb als sozialer und politischer Ort. Studien zu Praktiken und Diskursen in den Arbeitswelten des 20. Jahrhunderts*, Bonn 2015, S. 39.

59 Ebd., S. 40 f.

vor allem Karl Lauschke, der an dem Beispiel der Dortmunder Westfalenhütte nach 1945 mikropolitische Aushandlungsprozesse und das Handeln der Belegschaft analysiert hat.<sup>60</sup> Damit gelang ihm eine fundierte und quellengestützte Verknüpfung von Unternehmens- und Arbeitergeschichte.<sup>61</sup> Auch für seine 2017 erschienene Studie zur Geschichte der Bremer Hütte griff Lauschke auf den Mikropolitikansatz zurück und unterstrich so, dass der Ansatz in der Forschung weiterhin gewinnbringend genutzt werden kann.<sup>62</sup> Ebenso wandte Dietmar Süß in einer 2003 veröffentlichten Monographie den mikropolitischen Ansatz auf das Beispiel der bayerischen Montanindustrie nach 1945 an, wo auch ein kurzer Abschnitt über ausländische Arbeitnehmer bei der bayerischen Maxhütte zu finden ist.<sup>63</sup>

Ein 1994 erschienener Sammelband beschäftigte sich explizit mit dem Thema *Mikropolitik im Unternehmen* und zeigte so das Interesse der Unternehmensgeschichte an diesem Ansatz.<sup>64</sup> Ein 2015 erschienener Sammelband setzte sich mit dem *Betrieb als sozialer und politischer Ort*<sup>65</sup> auseinander, in dem ein Beitrag auch den Streik ausländischer Arbeitnehmer bei dem Automobilzulieferer Pierburg in Neuss thematisiert.<sup>66</sup> Eine umfangreiche Untersuchung der ausländischen Belegschaft unter Berücksichtigung des Mikropolitikansatzes existiert aber bislang nicht.

Die angeführten Beispiele zeigen, dass sich der genannte Ansatz anscheinend besonders erfolgreich auf die Eisen- und Stahlindustrie anwenden lässt.<sup>67</sup> Vor dem Hintergrund der Entwicklung dieser Branche in der Bundesrepublik Deutschland mit Wiederaufbau, Stahlkrise und Strukturwandel sind die Voraussetzungen für mikropolitische Handlungsprozesse vorhanden: divergierende Interessen von persönlichen und Unternehmenszielen besonders in Krisenzeiten, Zugriff auf knappe Ressourcen,

---

60 Lauschke, Karl, *Die Hoesch-Arbeiter und ihr Werk: Sozialgeschichte der Dortmunder Westfalenhütte während der Jahre des Wiederaufbaus 1945–1966*, Essen 2000.

61 Süß, *Stand und Perspektiven*, S. 64.

62 Lauschke, Karl, *Widerstand lohnt sich! Die Geschichte der Bremer Hütte – oder: Wieso wird heute noch Stahl in Bremen produziert? Unter Mitwirkung von Peter Sörgel und Eike Hemmer*, Hamburg 2017, S. 17.

63 Süß, *Kumpel und Genossen*. Siehe für die ausländischen Beschäftigten der Maxhütte, S. 344–351.

64 Lauschke, Karl/Welskopp, Thomas (Hg.), *Mikropolitik im Unternehmen. Arbeitsbeziehungen und Machtstrukturen in industriellen Großbetrieben des 20. Jahrhunderts*, 1. Aufl., Essen 1994.

65 Andresen, Knud (Hg.), *Der Betrieb als sozialer und politischer Ort. Studien zu Praktiken und Diskursen in den Arbeitswelten des 20. Jahrhunderts*, Bonn 2015.

66 Heinrichs, Felix, *Kontrollverlust der Gewerkschaften? Der „Pierburg-Streik“ 1973 in historischer Perspektive*, in: Andresen, Knud (Hg.), *Der Betrieb als sozialer und politischer Ort. Studien zu Praktiken und Diskursen in den Arbeitswelten des 20. Jahrhunderts*, Bonn 2015, S. 137–156.

67 Vgl. für die Zeit vor 1945 auch Welskopp, Thomas, *Arbeit und Macht im Hüttenwerk. Arbeits- und industrielle Beziehungen in der deutschen und amerikanischen Eisen- und Stahlindustrie von den 1860er bis zu den 1930er Jahren*, Bonn 1994; siehe für eine Nutzung von Mikropolitik im Bereich der politischen Geschichte, hier als Teil der politischen Kultur, erste Überlegungen bei Engels, Jens Ivo/Köhler, Volker, *Moderne Patronage – Mikropolitik in der Moderne. Konturen und Herausforderungen eines neuen Forschungsfeldes*, in: *Historische Zeitschrift* 309, Nr. 1 (2019), S. 36–69.

Möglichkeit der Erweiterung von bestehenden Handlungsspielräumen, Zusammentreffen von mehreren Akteuren (Belegschaft, Geschäftsführung, Betriebsrat, Gewerkschaft) und Ungewissheit über deren weiteres Handeln.

Auch die ausländischen Beschäftigten als besondere Gruppe von Arbeitnehmern eignen sich für eine solche Untersuchung. Ausländische Arbeitnehmer stellen in der Regel eine Minderheit im Unternehmen dar, so lässt sich fragen, welche Interessen sie verfolgten. Über welche Handlungsspielräume und Machtressourcen verfügten sie und konnten sie diese sichern oder sogar erweitern?

Dabei zeigt sich ein Vorteil der Mikropolitik gegenüber den oft als statisch und realitätsfern empfundenen Modellen der Neuen Institutionenökonomik (NIÖ). Während die NIÖ mit der Prinzipal-Agenten-Theorie<sup>68</sup> ein Instrumentarium entwickelt hat, um „Kontroll-, Informations- und Durchsetzungsprobleme von Entscheidungen zu beschreiben“<sup>69</sup>, die zwischen dem hierarchisch höher gestellten Prinzipal und seinem ihm unterstellten Agenten entstehen, geht das Akteursmodell der Mikropolitik anders vor: Es erlaubt auch die Analyse von Konflikten und Machtbeziehungen zwischen Gleichgestellten, etwa den ausländischen Arbeitnehmern untereinander. Ein weiterer Vorteil des Mikropolitikansatzes besteht in dem Analyseinstrument „Macht“ und damit der Identifizierung von Machtquellen und Machtressourcen, ihrem Einsatz und Nutzen für die Analyse sozialer Beziehungen. Dieses Kriterium kommt in den institutionellen Modellen nicht vor.<sup>70</sup> Der Mikropolitikansatz konzentriert sich nicht auf die Organisationsstruktur, sondern auf die sozialen Beziehungen und Kämpfe im Unternehmen. Damit ist er eine sinnvolle Erweiterung der Institutionenökonomik.<sup>71</sup> Die mikropolitische Ebene kann helfen, Aushandlungsprozesse zwischen den Akteuren genauer auszuleuchten, ihre Sozialbeziehungen zu erkennen und dabei auch das Handlungsumfeld der Arbeitnehmer, hier konkret der ausländischen Arbeitnehmer, einzubeziehen.

Dennoch gibt es durchaus auch Kritik am Ansatz der Mikropolitik. Ein Kritikpunkt ist häufig die Nichtberücksichtigung von politischen und sozialen Wirkungszusammenhängen, die sich außerhalb des Betriebes befinden. Wie der Begriff bereits aussagt, konzentriert sich der Ansatz auf die kleinstmögliche Ebene, den Betrieb. Lausches Studie zur Dortmunder Westfalenhütte wurde beispielsweise kritisiert, da sie die Verbindung von innerbetrieblicher Arbeiterbewegung sowie lokalen und regionalen Parteiorganisationen ebenso wenig berücksichtigte wie die Lebensverhältnisse der

---

<sup>68</sup> Siehe dazu den grundlegenden Aufsatz von Alchian, Armen A./Demsetz, Harold, Production, Information Costs, and Economic Organization, in: American Economic Review 62, Nr. 5 (1972), S. 777–795.

<sup>69</sup> Köster, Roman, Einführung in die Wirtschaftsgeschichte. Theorien, Methoden, Themen, Wien u. a. 2020, S. 203.

<sup>70</sup> Berghoff, Unternehmensgeschichte, S. 49.

<sup>71</sup> Plumpe, Werner, Unternehmensgeschichte im 19. und 20. Jahrhundert, Berlin/Boston 2018, S. 101.

Industriearbeiter.<sup>72</sup> Dietmar Süß bezog daher in seine Untersuchung der bayerischen Montanindustrie explizit die außerbetriebliche Lebenswelt der Arbeiterschaft ein, darunter die Freizeit- und Wohnsituation.<sup>73</sup> Für die vorliegende Studie soll die Kritik an dem Mikropolitikansatz berücksichtigt werden, indem der zu starke und ausschließlich auf den Betrieb gerichtete Fokus erweitert wird. Es werden Faktoren in die Analyse einbezogen, die über den Betrieb hinausgehen, etwa die Wohnsituation ausländischer Arbeitnehmer, aber auch der überbetriebliche Austausch innerhalb der Branche.

#### 1.4 Quellenlage und Aufbau der Untersuchung

Für die Analyse, die das Unternehmen in den Mittelpunkt stellt, bildeten archivalische Quellen und Bestände der dazugehörigen Konzernarchive die Grundlage. Sowohl das Historische Archiv Krupp in Essen (HAK) als auch das ThyssenKrupp Konzernarchiv (TKA) in Duisburg lieferten ausreichend Material zur Beantwortung der aufgeworfenen Fragen. Dabei gab es in keinem der Archive einen geordneten Bestand zum Thema „Ausländerbeschäftigung“, sondern im Wesentlichen mussten die bestehenden Bestände zum Personalwesen und zur Arbeiterschaft gesichtet werden. So war im Historischen Archiv Krupp vor allem der Bestand „Personalwesen“ aufschlussreich, der Akten des „Büros für Arbeiterangelegenheiten“ beinhaltete. Er umfasste vor allem die 1950er und 1960er Jahre der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer im Krupp-Konzern sowie seiner Konzernbetriebe und Tochtergesellschaften. Diskutiert wurden innerhalb des Personalbüros und mit anderen betrieblichen Stellen insbesondere die Unterbringung und Wohnsituation der ausländischen Beschäftigten sowie die notwendigen Maßnahmen zur Eingliederung in die Betriebsstrukturen. Außerdem waren die Bestände der Fried. Krupp Hüttenwerke (FKH) weiterführend, insbesondere mit Blick auf die wohnliche Unterbringung.

Im ThyssenKrupp Konzernarchiv war eine Abgabe des Arbeitsdirektors Friedrich Kübel der Hüttenwerke Oberhausen AG (HOAG) bzw. ihrer Nachfolgegesellschaft Thyssen Niederrhein Oberhausen AG (TNO) an das Archiv grundlegend, der das Amt von 1965 bis 1985 innehatte. Dort sind beispielsweise Verhandlungen vor dem Ausschuss für Personalfragen dokumentiert, wo Beschwerden vorgetragen wurden und der für Konfliktlösungen zuständig war. Ebenso wichtig für diese Arbeit war der Bestand zur August Thyssen-Hütte (ATH), hier vor allem der Bereich „Arbeitnehmer“, der auch die ausländische Belegschaft miteinschloss.

Neben dem Aktenmaterial in den Konzernarchiven waren die Werkszeitschriften der betrachteten Unternehmen eine wichtige Quelle. An die Mitarbeiter gerichtet, do-

---

72 Süß, Kumpel und Genossen, S. 17.

73 Ebd.