

mit arbeit

Nr. 26/2023



Was eint und was trennt?

Von Solidarität und Abgrenzung bei der Arbeit



Bildnachweis:

Archiv Museum der Arbeit: U1 (3), 20, 27, 28, 29, 30, 31

Jürgen Bönig: 8, 10, 15, 17

Jürgen Ellermeyer: U1, 22

Danny Franzreb: 46

Johnny Haglund: 46

Fred Harfst: 35, 36

Pieter Hugo: 46

IG Metall: 32

Martin Kempe: 23, 24 (2)

Erik Merks: 38 (2), U4

Sebastião SALGADO: 45

Michael Schulz: 33, 34

Toby Smith/Unknown Fields: 4, 46

José Torres: 40

Universitätsbibliothek Heidelberg: 12

Klaus Westermann: 25, 26, U4

Wikimedia Commons – Bundesarchiv Bild: 19

Liam Young/Unknown Fields: 43, U4

Umschlag:

Ein Mitarbeiterin mit ihrer Lohntüte, sie liest die beiliegende Abrechnung.
Auf der Lohntüte ist ein Werbeaufdruck der Firma Ernst Dello & Co.:
»Auch ihr Wunsch ist ein eigenes Fahrzeug!!!« Lever-Sunlicht-Werk Harburg,
1960 (Foto: Hein Schlaudraff)

Anna Zuza in der Fischhalle am Fischstäbchenband. Die Mitarbeiterinnen
packen in jede Verpackung die gleiche Anzahl tiefgefrorener Fischstäbchen.
Langnese Iglo GmbH, 1975 (Foto: Ines Rodehau)

Portugiesen auf dem Wege zur Arbeit in den Phoenix-Gummiwerken –
im Gleisübergang des Harburger Bahnhofs, angeführt (v.r.) von einem
Dolmetscher. 1965 (Foto: unbekannt)

Vereinzelung am Arbeitsplatz (Foto: Erik Merks)

Mannheimer VDO (1967): Küchenhilfen verteilen an den Tischen in der Kantine
gebratenes Fleisch, für jeden gibt es ein Stück. (Foto: Klaus Westermann)

Still from A Journey Through the Dark Side of the City.
Photographer Liam Young/Unknown Fields

Editorial

VON KERSTEN ALBERS UND KNUD ANDRESEN

Liebe Leserin, lieber Leser,

das vorliegende Heft unserer unregelmäßig erscheinenden Vereinszeitschrift *Mitarbeit* geht zurück auf jüngere Diskussionen im Verein, die wir über die Frage geführt haben, was eigentlich die arbeitenden Menschen eint und was sie trennt. Die Geschichte der Arbeiterbewegung war immer von Konflikten begleitet – welcher Weg ist der richtige, um die Emanzipation der Arbeiterschaft zu erreichen. Dabei stand einerseits die immer wieder beschworene Einheit und Solidarität im Fokus. Aber das gemeinsame Interesse der Beschäftigten war zu keiner Zeit widerspruchsfrei, und eine einfache Antwort auf diese oft drängende Frage ließ sich und lässt sich nicht finden.

Heute wird immer wieder eine vermeintliche Spaltung der Gesellschaft diskutiert. Eine eigentlich überraschende Formulierung, weil der historische Blick zeigt, dass eine einheitliche Gesellschaft ohne Widersprüche und Interessenskonflikten niemals existierte. Dass diese Widersprüche auch zu politisch schwerwiegenden Folgen führten, lässt sich angesichts der Gewaltgeschichte des 20. Jahrhunderts, aber auch von Revolutionen und Aufständen, von Repressionen und internen Konflikten kaum bestreiten.

Die Autorinnen und Autoren dieses Heftes widmen sich daher der Titelfrage des Heftes »Was eint und was trennt? Von Solidarität und Abgrenzung bei der Arbeit« in unterschiedlichen historischen und aktuellen Feldern. Was stiftete Gemeinsamkeiten, was waren aber auch trennende Momente?

Knud Andresen blickt zurück auf einen grundsätzlichen Konflikt, den Ausschluss von demokratischen Entscheidungen. In Hamburg war dies beim sogenannten Wahlrechtsraub 1906 besonders deutlich, als das an hohen Geldbesitz gebundene Wahlrecht zur Hamburger Bürgerschaft beibehalten wurde und die Stimmen aus der Arbeiterschaft entwertet wurden. Erst die Re-

volution 1918 brachte dann das allgemeine und gleiche Wahlrecht für Männer und Frauen auch in Hamburg.

Andere große Trennungslinien liegen im Bereich des Geschlechts und der Herkunft. **Jürgen Böinig** schaut auf das Gender Pay Gap, wie es heute heißt, der Altonaer und Hamburger Fischindustrie, **Anna Horstmann** nimmt das langjährige Nachtarbeitsverbot für Frauen im gewerblichen Bereich in den Blick und wie die Gewerkschaften dieses Verbot rechtfertigten – bis zur Aufhebung durch einen Beschluss des Europäischen Gerichtshofes 1992.

Migration gehört ebenfalls zu den Faktoren, wo Trennendes häufig empfunden wird. **Martin Kempe** blickt auf die Geschichte der portugiesischen Migration in Hamburg und wie die portugiesischen Zuwanderer ein fester Bestandteil der Gesellschaft wurden. **Jürgen Böinig** beschreibt anhand türkischer Gemüsehändler in Altona, welchen Täuschungen er selbst aufsaß. **Michael Petersen** hingegen berichtet über einen erfolgreichen Betriebsrat in einem Betrieb, weil gerade nicht das Trennende in den Vordergrund gestellt wurde.

Die betriebliche Ebene beschreiben auch zwei Texte von **Erik Merks** über »Tüten Timm« und Vereinsamung im Betrieb durch Homeoffice. Während »Tüten Timm« und die Zeit der Lohntüte eher als gemeinsame und positive Erfahrung erinnert wird, behandelt der Bericht einer Angestellten über leere Büros seit der Corona-Pandemie ein sehr aktuelles Phänomen.

Auch in alltäglichen Situationen können sich Hierarchien und Abgrenzung, aber auch Gemeinsamkeiten zeigen. Dies beschreibt **Klaus Westermann** anhand der Kantinen der Firma Unilever. Das Historische Archiv der Firma, das der Autor im Museum der Arbeit bearbeitet, lieferte dieses Mal Fotografien für unser Heft, die bei Reportagen für die Mitarbeiterzeitschriften entstanden.

Wie schwierig es immer schon war, gemeinsame Kämpfe zu führen, zeigt **Jürgen Böinig** anhand des Gellenstreiks 1791 und der Umzüge im Jahre 1859, bei

denen Zunftzugehörigkeit und Ehrhaftigkeit des Gewerbes einen sehr unterschiedlichen Stellenwert hatten. Das, was damals mit Volk gemeint sein konnte, lässt sich den Texten von **Ulrich Bauche** im Buch *Genau hinschauen* nachlesen, der schon 1965 bei der Definition von »Volkskunst« über Macht und Hierarchie nachdachte. **Martin Dieckmann** blickt auf die Angestelltenverbände im Kaiserreich und der Weimarer Republik und warum es nur so wenig Zusammenarbeit mit den Arbeitergewerkschaften gab. **Erik Merks** zeigt anhand der Firma Kolbenschmidt in Hamburg, wie angesichts von Standortkonkurrenzen Ende der 1990er Jahre gemeinsame Solidarität unter den Beschäftigten zerrann.

Einen besonderen Blick wirft **Jürgen Bönig** auf die Entwicklung der Automobilindustrie in Deutschland, die nach seiner Ansicht stark durch die Vorbereitung eines Revanchekrieges nach dem 1. Weltkrieg gekennzeichnet war.

Mario Bäumer wird schließlich sehr aktuell. Anhand der neuen Ausstellung im Museum der Arbeit über »Man & Mining« beschreibt er nicht nur die Ausstellung selbst, sondern die dahinterliegende Frage nach dem Umgang mit den weltweiten Ressourcen und den daraus folgenden Konflikten.

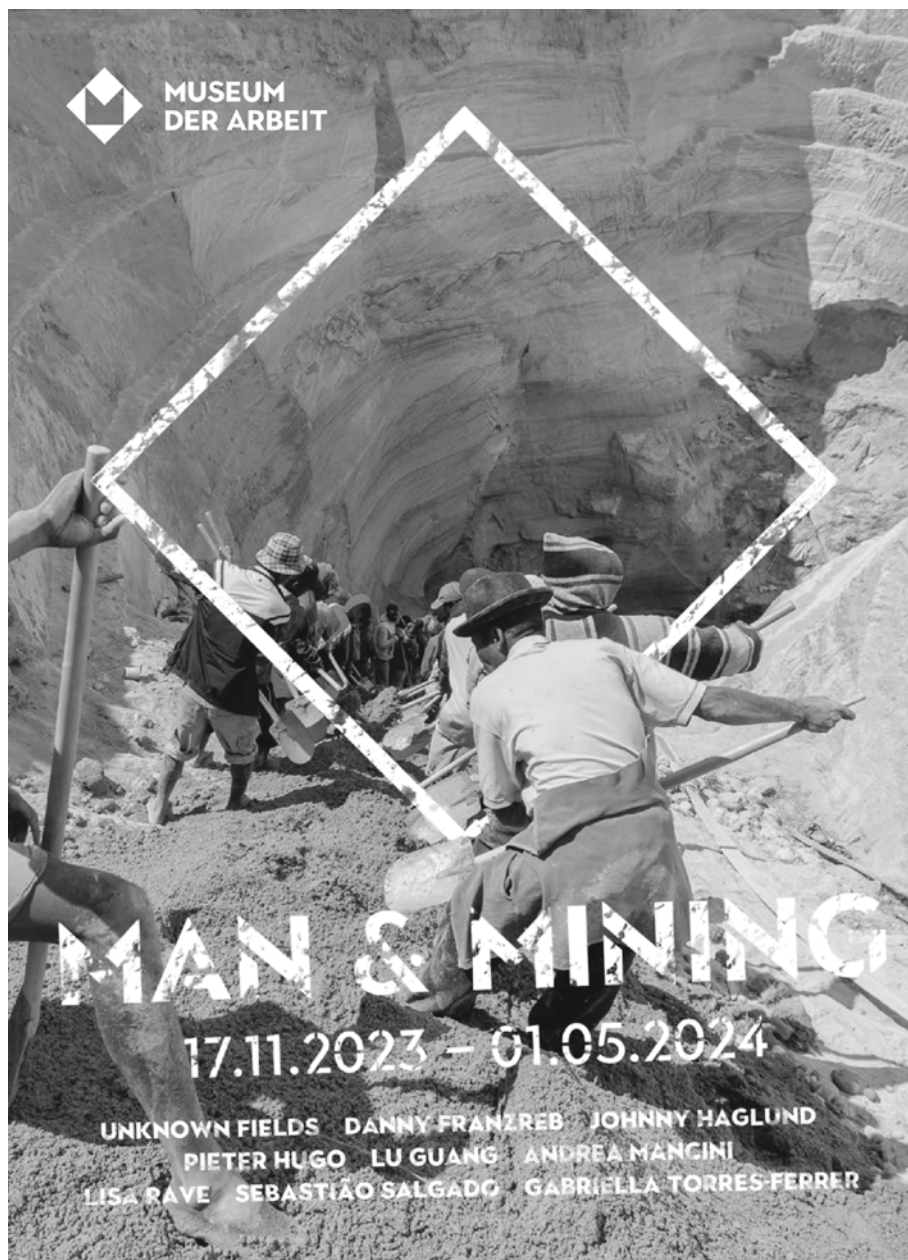


Foto: Still from All Up in My Grill by Unknown Fields, Photographer Toby Smith/Unknown Fields

Inhalt

- 7 Alles Dasselbe? Die Festumzüge zum Gesellenaufstand 1791 und Schillergeburtstag 1859
VON JÜRGEN BÖNIG
- 11 Wer darf wählen? Der »Schoppenstehkrawall« 1906 und der Wahlrechtsraub
VON KNUD ANDRESEN
- 14 Weder Stand noch Klasse? Angestellte und Arbeiter vor 1933
VON MARTIN DIECKMANN
- 18 Dual Use – Die Entwicklung der deutschen Autormobilindustrie aus dem Geist des Blitzkriegs
VON JÜRGEN BÖNIG
- 21 »Macht nichts. Ich versuche es« – Die portugiesischen HamburgerInnen
VON MARTIN KEMPE
- 25 Auf dem Speiseplan: Knorr, Rama, Langnese & Co. – Betriebsrestaurants und Kantinen bei Unilever
VON KLAUS WESTERMANN
- 27 Tüten Timm – AEG Schiffbau 1965
VON ERIK MERKS
- 28 Vom Fisch zum Stäbchen – Eine internationale geschlechtsspezifische Arbeitsverteilung
VON JÜRGEN BÖNIG
- 30 »Die Gleichberechtigung sollte nicht als Gleichheit im Schlechteren verstanden werden« – Das Nachtarbeitsverbot für gewerbliche Arbeiterinnen zwischen Schutz und Diskriminierung
VON ANNA HORSTMANN

- 33 Döner und Currywurst – Was erfundenes Essen
über Migration aussagt
VON JÜRGEN BÖNIG
- 35 Der Kampf um die Arbeitsplätze – Von der Begeisterung
bis zur Resignation am Beispiel von Kolbenschmidt Hamburg.
VON ERIK MERKS
- 37 Die Vereinsamung am Arbeitsplatz oder Warum Monika
nicht mehr zur Arbeit gehen mag.
VON ERIK MERKS
- 39 Proletarier aller Länder vereinigt euch!... Aber wie?
VON MICHAEL PETERSEN
- 42 Man & Mining – Sonderausstellung im Museum der Arbeit
VON MARIO BÄUMER

Alles dasselbe?

Die Festumzüge in Hamburg zum Gesellenaufstand 1791
und Schiller-Geburtstag 1859

VON JÜRGEN BÖNIG

Die Arbeiterbewegung hat verschiedene Formen der Bekundung ihrer Stärke entwickelt – der Umzug, der Mai-Aufmarsch, das Bankett mit Reden und Liedern und die Demonstration. Sie knüpfte dabei an historische Umzüge der frühen Arbeiterbewegung an, aber äußere Ähnlichkeiten können darüber täuschen, dass es dabei um sehr Unterschiedliches gehen kann – wie bei den zwei großen Festumzügen in Hamburg 1791 und 1859, die hier dargestellt werden sollen.

Die Meister wollen große Herren sein

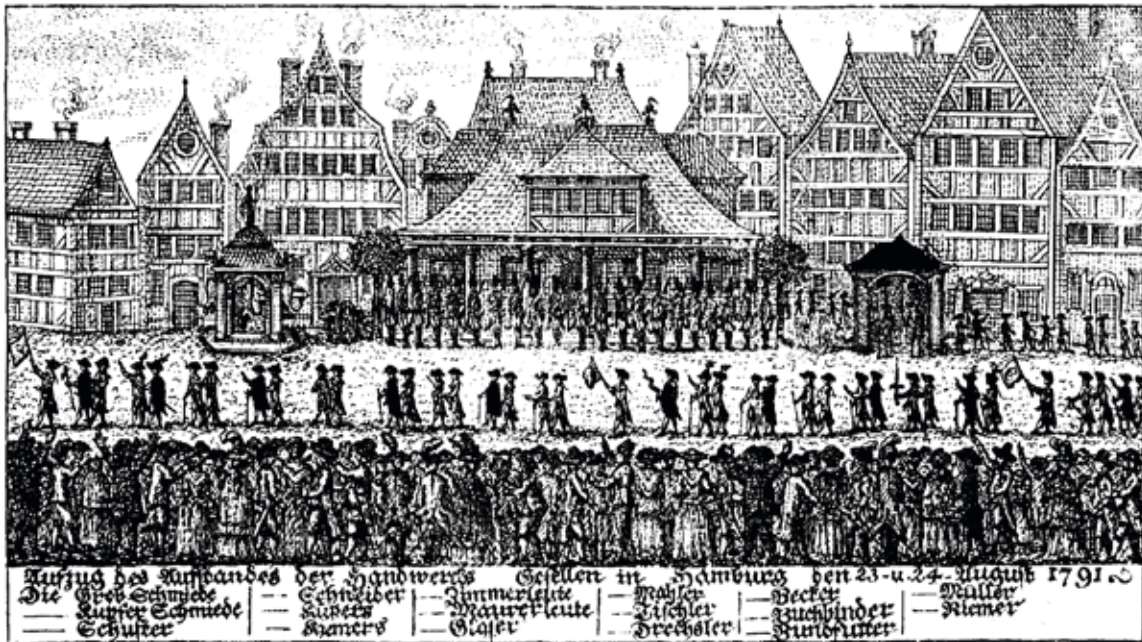
Die Arbeiter der Zuckersiedereien und Kattundruckereien durften nicht mitlaufen – sie lieferten sich beim Generalstreik in Hamburg allein eine Schlacht mit den Stadtsoldaten. Das war nicht 1848 während Revolution, sondern im Sommer 1791, beim sogenannten Gesellenaufstand, eine der größten Auseinandersetzungen in Hamburg um das Recht der Zünfte, ihre Angelegenheiten selbst zu regeln. Anlass war der Streit um die Zahlung eines Strafgeldes durch einen Schlossergesellen. Die Meister des Schlosseramtes – das war die damals gebräuchliche Bezeichnung für eine vollberechtigte Zunftorganisation – und das Aufsicht führende Mitglied der Stadtregierung hatten in die Gerichtsbarkeit der Zunftgesellen in einer deren Ehre kränkenden Weise eingegriffen und alle Schlossergesellen ohne Habe und Papiere aus der Stadt Hamburg schaffen lassen. Gesellen aus anderen zunftgebundenen Berufen solidarisierten sich mit ihnen in der Abwehr des Eingriffs in Zunftangelegenheiten insbesondere der Gesellen und organisierten einen zünftigen Aufzug. 6000 Gesellen traten in den Ausstand und marschierten in einem traditionellen Festumzug durch die Stadt, den es so jährlich auch zu anderen Anlässen gab. Dabei demonstrierten sie dem Stadtreime ihre zünftige Macht und Selbständigkeit im Organisieren ihrer inneren Angelegenheiten. In auffälliger Ordnung und Disziplin zogen sie nacheinander

in Gruppen der jeweiligen Zunft unter Zunftfahnen, mit Schauwerkzeug und Zunftkleidung durch die Straßen Hamburgs – um ihre Handwerkerehre wiederherzustellen und ihre Selbstorganisation zu verteidigen. Dabei kam es weder bei den einzelnen Zünften noch insgesamt auf die Zahl der Beteiligten an, sondern auf den Hinweis, dass sie als Gesellen die Zunft und deren Zusammenhalt und Organisation vertraten und das durch ihre Zeichen kundtaten.

Fabrikarbeiter gehören nicht dazu!

Manufakturarbeiter durften bei dieser Schaustellung der zünftigen Gewerbe nicht dabei sein. Sie waren zwar während des Gesellenausstandes in den Streik getreten, um eigene Lohnforderungen durchzusetzen, verfügten aber nicht über einen zunftähnlichen Zusammenschluss basierend auf alten Rechten. Die unzünftigen Arbeiter Hamburgs kämpften um besseren Lohn in den nicht zünftig organisierten Gewerbebetrieben oder Manufakturen bei der Bearbeitung von Rohstoffen, die in Übersee von Sklaven angebaut worden waren: in den zahlreichen Zuckersiedereien klärten sie den Saft des Zuckerrohrs zu weißem Zucker und in Kattundruckereien färbten sie Tuche aus der ebenfalls in Sklavenarbeit angebauten Baumwolle. Der Umzug der teilweise mit Knüppel bewaffneten tausend unzünftigen Arbeiter dieser Betriebe wurde von den Stadtsoldaten mit Waffengewalt beendet. Es gab Tote, auch als die Stadtregierung den Gesellenaufstand vom 23. und 24. August 1791 dadurch beenden ließ, dass Soldaten die Herbergen der Gesellen besetzten. Bürgerschaft und Rat begründeten die unverhältnismäßige Gewaltanwendung mit der Abwehr ausländischer Einflüsse – der Französischen Revolution von 1789.

Die Lieder, die auf den Hamburger Gesellenaufstand 1791 erfunden und bis ins 20. Jahrhunderts gesungen wurden, betonten, dass es darum ging, dass die Zunft-



Ausständige Handwerksgesellen aus 17 Berufen demonstrieren 1791 für die ausgesperrten Schlossergesellen. Kupferradierung 1791

meister und Zunftoberen den Gesellen bisher selbstverständlich gesicherte Rechte auf Selbstverwaltung und auf eigene Versorgung durch Zunftkassen nicht mehr gewähren wollten. Diese Ausstände und andere am Ende des 18. Jahrhunderts belegen, dass mit der Zunftorganisation und der Versorgung nicht mehr alles zum Besten stand – innerhalb der Zunft konnten viele Gesellen nicht mehr zu Meistern aufsteigen, konnten kein Einkommen mehr finden durch zünftige Arbeit, besonders Schneider und Schuhmacher, und außerhalb der Zunft mussten viel mehr unzünftige Arbeiter in den neuen Manufakturen und Fabriken arbeiten ohne den Schutz und die Versorgung durch die Zunft und teilweise Konkurrenzprodukte zu zünftigen Produkten herstellen.

Zum Geburtstag?

Fast siebenzig Jahre später marschierten wiederum Zehntausende durch die Stadt Hamburg in einem Festzug, der so ähnlich aussah wie die Präsentation der Zunftzeichen im Gesellenumzug von 1791, aber einen ganz anderen Inhalt, andere Teilnehmer und ein anderes Ziel hatte: am 13. November 1859 setzte sich ein Festumzug von der Binnenalster durch die Stadt zum Heiligengeistfeld in Bewegung, um nach drei Stunden dort die von den Festzugsgruppen getragenen Embleme und Zeichen zu präsentieren vor einer provisorischen Statue von Friedrich Schiller, dessen 100ster Geburtstag weltweit gefeiert wurde – in Hamburg als Fest für De-

mokratie, Presse- und Gedankenfreiheit und Republikanismus. Zu einem zünftigen Festaufzug, als den die Volkskunde und Sozialgeschichte ihn meistens deutet, passten weder Zusammensetzung noch Gruppeneinteilung und verwendete Zeichen dieser Demonstration der Zehntausenden: In vielen Gruppen wurden schwarzrot-goldene Fahnen und Embleme getragen; Schulen, Turner, Theater-, Künstlervereine und Liedertafeln stellten verteilt auf den ganzen Zug große Kontingente, die Gruppen der Bauarbeiter, Schiffszimmerer, Schuhmacher und Schneider waren umgeben von Gruppen der Gewerbevereine und Fabrikarbeiter der unterschiedlichen ersten Industriebetriebe. Einzelne Mitglieder des Bürgermilitärs ritten an der Spitze des Zuges trotz Verbot des Senates mit und die größte Gruppe stellte der Bildungsverein für Arbeiter in Hamburg, der 1845 vom Bund der Gerechten, später der Kommunisten, der aus Anlass des Aufstandes der schlesischen Weber gegründet worden war. Und die Hamburger feierten nicht nur Schiller und dessen Forderungen nach Gedankenfreiheit, Republik und Bürgerfreiheit, sondern mit Delegationen aus ganz Norddeutschland, dass sie endlich eine bürgerliche Verfassung durchgesetzt hatten, die die Erbgessene Bürgerschaft aus Grundbesitzern mit Gewerbeberechtigten durch eine gewählte Bürgerschaft ersetzte. Die Mitglieder dieses Parlaments würden künftig durch Wahl bestimmt, und die Bürgerschaftsabgeordneten würden wiederum die Mitglieder des Senates und die Bürgermeister wählen statt dass diese Gremien sich

Was ist das Volk?

»Der Begriff Volkskunst ist bis heute problematisch geblieben und wird von verschiedenen Gesichtspunkten her unterschiedlich gefasst und angewandt. Ich schließe mich der Auffassung an, die als entscheidende Voraussetzung für die Existenz einer Volkskunst die soziale Differenzierung in hauptsächlich sich durch Herrschafts- und Besitzstatus voneinander absetzende Schichten und Klassen annimmt. Diese Beziehung hat Arnold Hauser 1958 eingehend dargelegt und dabei geäußert: ›Von einer Volkskunst kann nur die Rede sein, wo klassen- und bildungsmäßige Unterschiede bestehen.‹ Sie ›hat nur im Gegensatz zur Kunst von nicht volksmäßigen Bildungsschichten und Bildungszentren eine logische Bedeutung.‹ In praxi wird der Volkskunstbegriff übereinstimmend auf Kunstbereiche angewandt, die sozial definiert sind durch die sie tragenden Volksschichten, die meist noch in berufsständischer Beziehung als Hirten, Bauern, Bergleute, Schiffer u.a. zu unterscheiden sind. Wo von Volkskunst in bäuerlichen Kulturlandschaften hauptsächlich bei Gegenständen aus der Zeit des 17. bis 19. Jahrhunderts gesprochen wird – und hierzu gehört der weitaus überwiegende Anteil alles dessen, was zur Volkskunst gerechnet wird – hatten die jeweiligen Bauerngruppen sehr viel mehr als Konsumenten, denn als Produzenten Einfluss auf ihre Kunst.«

So deutlich unterschieden nach Macht und Herrschaft hat Ulrich Bauche 1965 den Begriff von Volk und Volkskunst, der nichts mit Herkunft, Nation oder völkischer Eigenart zu tun hatte, sondern nach sozialer Stellung und Macht benannte, was innerhalb der Einwohnerschaft als Volk oder Pöbel oder Kleine Leute abgegrenzt worden war. Was eint und was trennt hat Ulrich Bauche in den verschiedensten Bereichen durchdekliniert in seinen Aufsätzen, von denen viele in dem Band *Genau hinsehen, Beiträge zur Gesellschaftsgeschichte Hamburgs* von 2019 mit Gewinn wieder gelesen werden können. In die Entwicklung der Hamburger Museumslandschaft und Kulturinstitutionen ordnen sie jetzt die Beiträge von Mitstreiterinnen ein im zweiten, von Wilfried Weinke herausgegebenen Band mit dem Titel: *Die Erinnerung wachhalten, Ulrich Bauche und sein Wirken in Hamburg*. Wer verstehen will, wie viele Kenntnisse über Herrschaftsverhältnisse in Hamburg bereits gesammelt worden sind, wie viele gesammelte Zeugnisse von Anpassung und Widerstand, Einigkeit und Abgrenzung noch der Erschließung, Einordnung und Ausstellung harren, sollte diesen wieder im VSA:Verlag erschienenen Band zur Hand nehmen.

Bauche, Ulrich (1988): »Die Arbeitskraft, die wollen wir auf ihren Thron erheben!«, Von den Anfängen bis 1863, in: Bauche, Ulrich / Eiber, Ludwig / Wamser, Ursula / Weinke, Wilfried (Hg.): »Wir sind die Kraft«, Arbeiterbewegung in Hamburg von den Anfängen bis 1945, Katalogbuch zu Ausstellungen des Museums für Hamburgische Geschichte, Hamburg, S. 13-30.

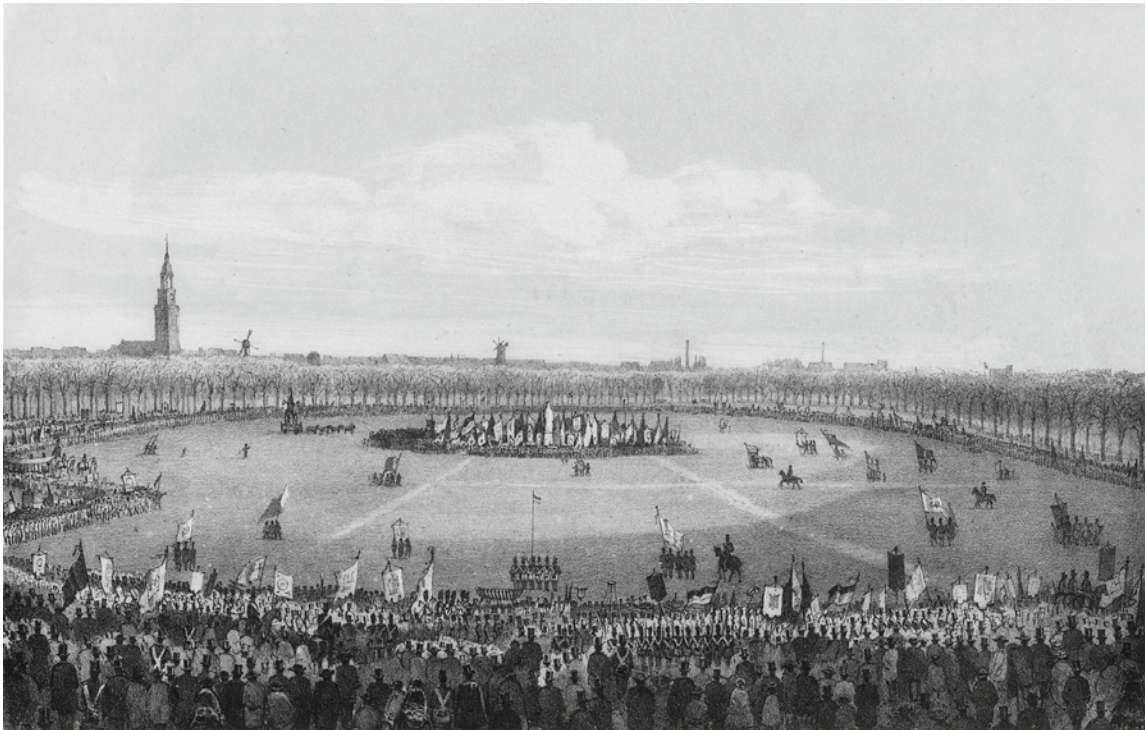
selbst ergänzten. Am nächsten Tag in diesem November 1859 konnten die Hamburger Bürger mit hohem Steueraufkommen die Abgeordneten der Bürgerschaft zu einem Teil bestimmen, neben denen wiederum Vertreter der Ämter und Grundbesitzer sitzen würden.

Was im November 1859 auf Hamburgs Straßen wie ein Umzug in Zünften mit deren Zeichen und Werkzeugen aussah, war Ausdruck bürgerlicher Öffentlichkeit, die sich mit der Organisations- und Gewerbefreiheit im nächsten Jahr in diversen Vereinigungen neu strukturieren würde. Am 24. November 1859 löste sich die Erbgeessene Bürgerschaft auf und am 6. Dezember 1859 ersetzte eine Bürgerschaft aus gewählten Abgeordneten die durch Erben gebildete Urversammlung der Grundbesitzer und wählte zum ersten Mal in Hamburg den Senat und die Bürgermeister. Ende 1860 wurde auch die Gewerbefreiheit eingeführt – allerdings mit Einschränkungen in den durch Kammern organisierten freien Be-

rufen, die zunftähnlich ihre eigenen Angelegenheiten selbst regeln durften. Wenig später wurde die nächtliche Sperre der Stadttore nebst dem zu entrichtenden Torgeld aufgehoben und die Akzise oder Torsteuer für hereinkommende Waren durch Steuern der Stadt ersetzt.

Freude schöner Götterfunken...

An diesem sonnigen 13. November 1859 befand sich Hamburg einmal in Gesellschaft der Freiheit, ohne dass es dieses Mal zugleich der Tag ihrer Beerdigung gewesen wäre, wie Marx 1844 noch gemeint hatte. Die Beteiligten glaubten an diesem Tag, dass die bürgerliche Verfassung des Freistaates Hamburg, die während der Revolution von einer Verfassungsgebenden Versammlung 1849/1850 entworfen worden war, aber durch den Widerstand des Deutschen Bundes, Preußens, von Senat und Bürgerschaft verhindert, nur mit geringen Eingrif-



Schillerfeier zu Hamburg auf dem Heiligengeistfeld am 13. November 1859

fen in Kraft treten und alle bürgerlichen Freiheiten gewähren würde. An der Spitze des Zuges ritten gegen den Widerstand des Rates einige Mitglieder des Bürgermilitärs, das heißt die politisch fortschrittlichsten Mitglieder einer Militärformation in Hamburg, die wie die mitmarschierenden Turnergruppen aus den Befreiungskriegen gegen Napoleon hervorgegangen war und 1848 dafür gesorgt hatte, dass der Rat Angst bekam vor der Wankelmütigkeit seiner Truppen und im Herbst 1848 die Wahl einer verfassungsgebenden Versammlung zugelassen hatte.

Im Laufe des Jahres 1859 hatten Bürger Hamburgs den Verfassungsentwurf von 1849/50 wieder in die Diskussion gebracht, weil Rat und Erbesessene Bürgerschaft unfähig gewesen waren auf die erste weltweite Wirtschaftskrise 1857/58 angemessen zu reagieren. Als in einer nicht-revolutionären Situation eine neue Verfassung für Hamburg entstand, war der Entwurf von 1850 mit bürgerlichen Grundrechten, Gewaltenteilung, reformierter Justiz und Einbeziehung der Vorstädte St. Pauli und St. Georg stark abgeschwächt worden, die Rechte der Grundbesitzer und Amtsträger blieben erhalten und nur Bürger, die hohe Steuern zahlten, durften das neue Parlament wählen.

Der Teil des Zuges, der Herstellung und Vertrieb eines Buches verkörperte, die Abteilungen der Buchhändler, Buchdrucker, Schriftgießer, Lithographen und Stein-

drucker, hatte Otto Meißner organisiert, der am kommunistischen Manifest im Sommer 1847 mitdiskutiert hatte, im folgenden Jahr 1860 den Buchhändlerverein von Hamburg und Altona mitbegründete und 1867 in der Bergstraße 26 *Das Kapital* von Karl Marx veröffentlichte. Die Steindrucker, die nie zum zunftfähigen Zusammenschluss der Drucker gehört hatten, druckten auf ihren Wagen ein Porträt von Schiller, die Buchdrucker dafür auf mitgeführten Pressen *Das Lied der Deutschen*, das 1841 zum ersten Mal überhaupt in Hamburg vor Streits Hotel in Anwesenheit des Dichters Hoffmann von Fallersleben gesungen worden war. Und nach der Präsentation der Gruppenzeichen, Standarten und schwarz-rot-goldenen Fahnen vor dem Schillerdenkmal auf dem Heiligengeistfeld sangen alle »Freude schöner Götterfunken«, ein Lied, das kaum als Ausdruck einer Zunft gedeutet werden kann.

Jürgen Bönig erhielt durch die umfangreiche Darstellung des Schillerumzuges in Hamburg in einem Buch des Verlages Otto Meißner einen ersten Hinweis, dass der Verleger des »Kapital« politisch nicht ganz harmlos gewesen ist, sondern ein 1848er in Hamburg, der für eine demokratische Republik eintrat.

Wer darf wählen?

Der »Schoppenstehlkrawall« 1906 und der Wahlrechtsraub

VON KNUD ANDRESEN

Das Recht, bei Wahlen die politischen Organe zu bestimmen, ist die wichtigste demokratische Errungenschaft – wenn sie denn frei, allgemein, geheim, direkt und gleich sind. Aber dass die Stimme eines jeden Menschen in Deutschland gleich gewertet wurde, ist etwas mehr als hundert Jahre her. Das Wahlrecht war lange von Ausschlusskriterien geprägt, und bis heute gibt es Diskussionen um Altersgrenzen und um Wahlrecht für ausländische Staatsangehörige.

Das allgemeine und gleiche Wahlrecht für Männer wie Frauen war eines der ersten Beschlüsse in der Novemberrevolution 1918. Bis dahin konnten – seit 1871 – bei Reichstagswahlen Männer ab 25 Jahren wählen, Frauen waren ausgeschlossen, und es wird geschätzt, dass zuerst ungefähr 20 Prozent der Wohnbevölkerung in Deutschland überhaupt das Wahlrecht hatten.

Auf der Ebene der Länder gab es, neben dem Ausschluss von Frauen, aber bis 1918 das Kriterium des Besitzes. Das Dreiklassenwahlrecht in Preußen stufte je nach Steueraufkommen in Wahlklassen, wobei sich rund 80 Prozent der Wähler in der dritten Klasse wiederfanden, aber jede Klasse dieselbe Anzahl von Wahlmännern für das preußische Abgeordnetenhaus stellte. So sicherte die konservative und besitzende Bevölkerung ihre Macht. Ein solches Zensuswahlrecht galt damals in vielen Ländern Europas, oft damit begründet, dass Besitzlose nur egoistische Interessen verfolgen würden, Besitzende hingegen der Allgemeinheit dienen würden. Die Sozialdemokratie, ab 1890 in Deutschland wieder legal, wurde bei der Reichstagswahl 1912 stärkste Fraktion, trotz ungünstiger Wahlkreiszuschnitte und einem Mehrheitswahlrecht. Dies gelang in den deutschen Ländern jedoch nicht, da die Wahlverfahren immer die Besitzenden bevorzugte.

Dies galt auch für Hamburg. Mit der Verfassung von 1860 bildeten Senat und Bürgerschaft gemeinsam eine Exekutive, wobei der Senat die Bürgerschaft möglichst auf Beratungsfunktionen beschränkte. Gewählt werden

konnte die Bürgerschaft aber auch nur von steuerzahlenden Bürgern. Faktisch war es jedoch eine Versammlung von Besitzenden, die glaubten, allein sie könnten für das Wohl der Stadt sorgen. Konflikte zwischen verschiedenen Kapitalfraktionen wie den Fernhandelskaufleuten oder dem Industriekapital wurden meist einvernehmlich gelöst. Eine Wahlrechtsreform 1896 sicherte die Stellung der Besitzenden erneut ab: Die Hälfte der Bürgerschaftsabgeordneten wurde von den männlichen Staatsbürgern ab 24 Jahre gewählt, die mindestens 1200 Mark jährliche Steuern in den letzten fünf Jahren gezahlt hatten – eine Summe, die von der überwältigenden Mehrheit der Hamburger Bevölkerung nicht zu erreichen war. 40 Abgeordnete wählten Bürger, die vererbaren Grundbesitz in der Stadt hatten und 40 die »Notabeln«, Staatsbürger mit besonderen Aufgaben wie Handelsrichter oder Senatsämter. Die SPD errang seit 1890 immer alle drei Hamburger Reichstagsmandate, und trotz der Hamburger Wahlbeschränkungen errang die SPD 1904 auch dreizehn Mandate in der Bürgerschaft. Der Senat befürchtete einen weiteren Anstieg und damit einen größeren Einfluss der nichtbesitzenden Klassen auf die Hamburger Politik. Im Verständnis der konservativen und bürgerlichen Kreise drohte damit das wohltemperierte Aushandeln der Interessen der Besitzenden in Gefahr zu geraten, spätestens wenn die SPD genug Mandate hätte, um Zweidrittel-Entscheidungen der Bürgerschaft zu verhindern. Der Senat legte daher im Mai 1905 ein geändertes Wahlrecht vor. Die Gruppe I – Steuerlast von über 2500 Mark – wählte 48 Mandate, die Gruppe II – Steuerlast von 1200 bis 2500 Mark – noch 24 Sitze, acht Mandate waren für die Landgemeinden vorgesehen. Faktisch bedeutete diese Regelung, dass die Stimme eines Notabeln 59mal, bei einem Grundeigentümer 17mal und einem Wähler der Gruppe I noch viermal soviel zählte wie eine Stimme aus der Gruppe II. Die Gruppe der Wahlberechtigten war sowieso eine sehr kleine Gruppe: Nur etwas mehr als

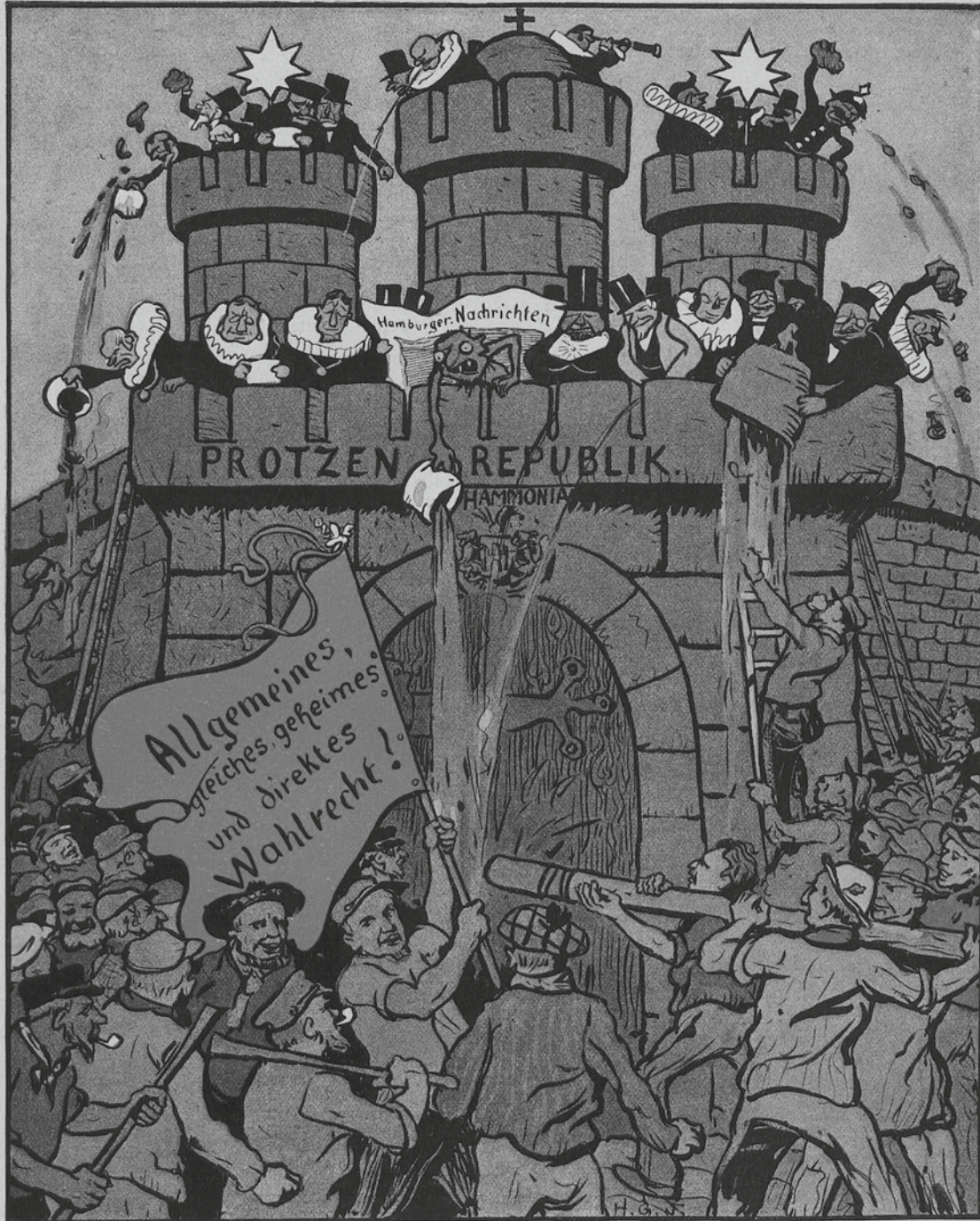
Nr. 495¹²

Stuttgart den 13. Juni

1905

DER WAHRE JACOB

Abonnementspreis pro Jahr M. 2.60 | Erscheint alle vierzehn Tage. | Verantwortlich für die Redaktion: B. Heymann in Stuttgart.
Anzeigen pro 4 gespaltene Nonpareille-Zeile M. 1.50 | Preis bei Postbezug vierteljährlich 65 Pfg. (ohne Bestellgeld). | Verlag und Druck von Paul Singer in Stuttgart.



Die „rote Hanfa“
wider die Prozenrepublik.

Wenn dich die Leute fragen:
Wo steckt die Reaktion?
So fannst du ihnen sagen:
Sie ist am Werke schon!

Sie wartet nicht, bis Preußen
Der Freiheit dreht den Strick,
Es macht den ersten Vorstoß
Die Prozen-Republik.

Die roten Hanseaten
Sie rufen drum zum Sturm,
Hoch flattert ihre Fahne
Wider der Feinde Turm.

83 000 Männer stimmten über die Bürgerschaft ab, hingegen hatten bei Reichstagswahlen rund 260 000 Männer das Wahlrecht – die Zahl der Einwohner lag damals schon über eine Million.

Der als »Wahlrechtsraub« von der SPD titulierte Vorschlag bestimmte die politische Diskussion in Hamburg. In unzähligen Versammlungen und Demonstrationen wurde über die Änderung informiert, in der Bürgerschaft versuchte die SPD-Fraktion eine Entscheidung hinauszuzögern. Eine erneute Diskussion über die Änderungen sollte am 17. Januar 1906 in der Bürgerschaft erfolgen. Die SPD organisierte für den Tag acht große Versammlungen. Diese sollten um 16:00 Uhr beginnen, und die Beschäftigten wurden aufgefordert, bereits früher ihre Arbeitsstellen zu verlassen. Deshalb wurden die Proteste auch als erster politischer Generalstreik in Deutschland bezeichnet. Mehrere zehntausend Menschen zogen nach den Versammlungen in Richtung Rathaus. Bereits auf den Versammlungen versuchten die Redner der Sozialdemokratie, zur Mäßigung aufzufordern. Der Parteiapparat wollte zwar eine Demonstration, aber keinen Aufstand. Polizeikräfte, vor allem ehemalige Soldaten, die Demonstrationen mit Säbeln aufzulösen pflegten und eher militärisch dachten, sollten das Rathaus schützen und gingen zunehmend brutaler gegen die Menschenmenge vor. Die Demonstrierenden agierten nicht einheitlich – zwar gab es bei ersten Polizeiaktionen gegen Demonstrierende am Abend auch Flaschen- und Steinwürfe und auch einige Barrikaden, aber ein großer Teil der Menge versuchte diszipliniert vorzugehen, und von den mindestens 30 000 Demonstrierenden gingen im Laufe des späteren Abend viele nach Hause. Nachdem Teile der Demonstration von der Polizei in den Schopenstahl abgedrängt war, begann gegen zehn Uhr abends eine weitere Eskalation. In der Straße nahe des Domplatzes wurden Geschäfte geplündert und einige Juweliergeschäfte ausgeraubt. Sicherlich waren daran nicht wenige beteiligt, die die Gelegenheit nutzen wollten. Unter den später Verurteilten waren zumindest keine SPD-Mitglieder. Die schon den Tag über eingesetzten Polizeikräfte wurden noch einmal zusammengerufen und räumten die Straße bis nach Mitternacht. Dabei gingen sie brutal vor, obwohl sie nur auf zwei kleinere Demonstrationsgruppen von weniger als hundert Personen stießen, die sich ihnen widersetzen. Viele der Toten und Verletzten waren eher unbeteiligt wie ein 76jähriger Mann, der bei der Räumung einer Kneipe den Verletzungen durch Polizeisäbel erlag.

Nach Ansicht konservativer Kreise bestätigten die Ereignisse, wie notwendig der weitere Ausschluss der Sozialdemokratie von der Macht war, die SPD hingegen sprach von Polizeispitzeln, die die Plünderungen begonnen hätten. Wie so oft bei solchen Demonstrationen geschehen bleiben viele Fragen unbeantwortet. Sicher ist, dass die Bürgerschaft mit einer knappen Zweidrittel-Mehrheit – einige Angehörige der liberalen Fraktionen hatten mit der SPD gestimmt – im Februar 1906 die Änderungen annahm. Es dauerte auch in Hamburg bis 1918, als die Novemberrevolution ein allgemeines Wahlrecht für Männer und Frauen durchsetzte. Aber die Ereignisse zeigten auch, dass die Bevölkerung die Trickserien nicht hinzunehmen bereit war und sich für ein allgemeines Wahlrecht einsetzte, trotz aller Gefahren.

Der beste Text zu den Ereignissen: Richard Evans, Wahlrechtsraub, Massenstreik und Schopenstehlkrawall: Der Kampf gegen die Wahlrechtsverschlechterung 1905–1906, in: Jörg Berlin (Hg.), Das andere Hamburg. Freiheitliche Bestrebungen in der Hansestadt seit dem Spätmittelalter, Köln 1981, S. 162–180.

Die »rote Hansa« wider die Progenrepublik.

Wenn dich die Leute fragen:
Wo steckt die Reaktion?
So kannst du ihnen sagen:
Sie ist am Werke schon!

Sie wartet nicht, bis Preußen
Der Freiheit dreht den Strick,
Es macht den ersten Vorstoß
Die Progen-Republik.

Die roten Hanseaten
Sie rufen drum zum Sturm,
Hoch flattert ihre Fahne
Wider der Feinde Turm.

Neuer Text auf das Heckerlied, ein Revolutionslied der Badischen Revolution von 1848/1849.

Weder Stand noch Klasse?

Angestellte und Arbeiter in Deutschland vor 1933

VON MARTIN DIECKMANN

»Aus den ehemaligen »Unteroffizieren des Kapitals ist ein stattliches Heer geworden, das in seinen Reihen mehr und mehr Gemeine zählt, die untereinander austauschbar sind«, schrieb der Soziologe Siegfried Kracauer 1929 über die Angestellten in Deutschland. Die Jahrzehnte bis zur Herrschaft der Nazis schienen das nahe zu legen: Die soziale und wirtschaftliche Entwicklung sollte Arbeiter und Angestellte eigentlich einander näher bringen. Statt dessen spitzten sich Unterschiede und sogar Gegensätze zwischen diesen sozialen Gruppen zu. Wie kam es dazu und was hatte es mit dieser Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten auf sich?

»Privatbeamte«, »Handlungsgehilfen« und andere Angestellte

Im 19. Jahrhundert war die Bezeichnung »Angestellte« noch gar nicht üblich. Die ständisch organisierten Handlungsgehilfen sperrten sich sogar dagegen, Angestellte genannt zu werden. Und in der Industrie nannte man die Angestellten »Privatbeamte«. Genauso wie bei Staatsbeamten galt hier der Grundsatz besonderer Loyalität und der Anspruch auf angemessene Alimentierung. Da war sich einer wie Werner von Siemens um 1860 sicher: »Die Beamten bleiben bei uns, weil sie aus Erfahrung wissen, dass wir niemand entlassen, wenn er nichts verschuldet hat, selbst wenn wir nichts für ihn zu tun haben...« Diese Angestellten bzw. Privatbeamten in der Industrie machten unter allen Angestellten eine Minderheit aus. Diese teilte sich noch einmal auf in technische Angestellte (auch: Meister) und (in der Industrie mehrheitlich) kaufmännische Angestellte.

Die überwiegende Mehrzahl der Angestellten war im Handel beschäftigt – hier nun nicht als »Privatbeamte«, sondern als »Handlungsgehilfen«. Diese sehr große und auch wachsende Gruppe der Angestellten teilte sich ab Ende des 19. Jahrhunderts in zwei große Gruppen

auf: einerseits die Handlungsgehilfen des Einzelhandels kleinerer Geschäfte, in denen auch die Eigentümer mitarbeiteten, andererseits die Handlungsgehilfen der großen Warenhäuser. Um 1900 gab es da schon die berühmten Namen: Karstadt, Tietz (Hertie), Wertheim. Handlungsgehilfe war ein Fachberuf, und in der Folge der Ausdifferenzierung des Einzelhandels fand auch eine Ausdifferenzierung der Tätigkeiten statt. Warenhäuser wie Wertheim hatten – ähnlich wie Harrods in London – bereits 6000 Beschäftigte. Die einfache Lagerarbeit, das Kurier- und Botenwesen, gehörte nicht in den Berufsstand der Handlungsgehilfen. Überschneidungen zwischen den Berufsgruppen gab es ferner durch neue Geschäftsmodelle nach 1900, etwa die Vorläufer der späteren Discounter.

Die Facharbeit prägte im Handel wie in der Industrie das Selbstbild der Angestellten – Privatbeamte dort, Handlungsgehilfen hier. Mit der Zeit aber wuchs das Heer der Stenotypistinnen, der Boten, Kuriere, der in Lagern und Versand Tätigen. Und gerade hier gab es viele Verbindungen bzw. Parallelen zur Arbeiterschaft. Die Erwerbstätigkeit von Frauen schlug sich vor allem in der Angestelltenschaft nieder. Ende der 1920er Jahre war die Hälfte aller 3,2 Mio. Angestellten weiblich – durchgängig allerdings in untergeordneten Funktionen. In den Auseinandersetzungen um Bündnisse und Trennungen spielten sie aber keine Rolle. Genauso wenig wie die unglaublich vielen Frauen, die als Angestellte in Privathaushalten arbeiteten. Sie kamen im Angestelltenselbstbild gar nicht vor. Immerhin: um 1900 war die größte Berufsgruppe in Berlin die der Hausangestellten – und das waren zu mehr als 90% Frauen.

Der Prestigekampf zwischen Angestellten und Arbeiterschaft, diese fast schon herzliche Einigkeit in gegenseitiger Abneigung, ist ein Ergebnis vor allem der wortführenden Berufsgruppen und Selbstbilder von Arbeiterbewegung und Angestellten gewesen.



Verwaltung des Vereins für Handlungs-Commis von 1858 (Kaufmännischer Verein) bei der Schillerfeier 1859, als Arbeitsnachweis 1858 gegründet, Foto für die Mappe des Münchner Lithographen Joseph Puschkin (1827–1905), das nicht verwendet wurde und in den 1890ern als Postkarte zur Werbung benutzt wurde

Zwischen Lobby und Gewerkschaft – die Angestelltenverbände

Seit dem Ende des 19. Jahrhunderts hat sich die Organisierung von Angestellten in Vereinen und Verbänden ungeheuer beschleunigt. Die an den freien Gewerkschaften orientierten Verbände waren deutlich in der Minderheit. So entstand eine einflussreiche und durchsetzungsstarke Angestellten-Lobby, der gegenüber auch die freien Gewerkschaften – nur um das Bündnis mit den Angestelltenverbänden zu sichern – gegen den Protest der eigenen Angestelltengewerkschaften Konzessionen machte.

Dies schlug sich 1911 in der Rentenversicherungsordnung und 1913 im Rentenversicherungsgesetz nieder. Angestellte konnten früher in Rente gehen, im Todesfall waren die Regelungen für Angehörige erheblich besser als es bei Arbeiter:innen der Fall war. Auch im Fall von Frühinvalidität wurden Angestellte bevorzugt. Privilegien gab es zwar schon zuvor, und zwar allein bei den Gehaltsregelungen. Nun aber wurde der Unterschied durch zwingende Regelungen betont: durch die Trennung der Rentenversicherungen musste eine Eingruppierung in Angestellte und Arbeiter:innen vorgenommen werden. Wie es Eberhard Fehrmann und Ulrike

Metzner schrieben: Erst jetzt »konnte eine von der Arbeiterbewegung getrennte Angestelltenbewegung« entstehen.

Daran änderte sich mit der Revolution 1918 und den Auseinandersetzungen um ein Betriebsrätegesetz nichts. Denn auch die wachsenden freigewerkschaftlichen Verbände mussten dem Druck der ständischen Verbände nachgeben. So entstand ein Zweikammern-System in der Betriebsverfassung, das heute so gut wie unbekannt ist. Jeder Betriebsrat wurde gebildet von zwei auch eigenständig tagenden Ausschüssen – einer für Arbeiter:innen und ein weiterer für Angestellte. Kaum waren Arbeiter:innen und Angestellte in der Interessenvertretung formal vereint, wurden sie schon wieder getrennt – übrigens keineswegs unter Protest der Arbeiter:innen, die gern unter sich blieben.

Mit der gesetzlichen Zwangsortierung nach Angestellten und Arbeiter:innen bekam die Idee einer wachsenden und zugleich bedrohten »Mittelschicht« eine gleichsam statistische Beweiskraft. Dies drückte sich auch institutionell in Verbänden aus. Mit Ausnahme der großen Kaufhäuser waren im Einzelhandel die »Harmonie«-Vorstellungen vorherrschend. In der Versicherungsfrage standen sich die Lager so gegenüber: »Hauptausschuss Verbände« (DHV und andere): 670 000

Mitglieder, »Freie Vereinigung« (freie Gewerkschaften): 85 000. Zum Vergleich: Zu diesem Zeitpunkt hatten die freien Gewerkschaften gerade mal 2,3 Mio. Mitglieder.

Die Angestelltenverbänden der Gründungsgeneration (1850er Jahre) und der DHV haben Gehaltsforderungen geradezu abgelehnt, da die Festsetzung des Gehalts nur den »Prinzipalen« (Eigentümern) zustand. Sie sollten darauf achten, dass ihre Gehilfen nicht ins Proletariat absackten. Funktioniert hat das aber nicht. So schrieb die Leipziger Ortsgruppe des rechtsnationalistischen Deutschen Handlungsgehilfenverbandes (DHV) 1907: »Was aber für den Stand der Handlungsgehilfen das niederdrückende Gefühl ist, das ist der Umstand, dass die Hilfsarbeiter des Handels, die Handels- und Transportarbeiter, die Markthelfer usw. bei den Prinzipalen Verständnis für die notwendige Verbesserung ihrer Lagen gefunden haben, dass mit ihnen Tarifverträge vereinbart sind, die weit über die Gehälter der unteren Schichten der Gehilfen hinausgehen, während den Gehilfen ein solches Entgegenkommen in der Gesamtheit nicht gezeigt wird.«

Am Beispiel DHV: Politisierung und Radikalisierung

1893 wurde in Hamburg der Deutsche Handlungsgehilfenverband gegründet. Nur drei Jahre später benannte er sich um in Deutschnationaler Handlungsgehilfenverband (DHV). Er wurde zu dem mit Abstand erfolgreichsten Angestelltenverband, überholte nach der Zahl noch vor 1914 die anderen Verbände. Vor allem aber profilierte sich der DHV mit seiner völkischen Propaganda, seinem offensiven Antisemitismus und Nationalismus. Frauen und Menschen jüdischer Herkunft durften nicht Mitglied werden. Die gesamte Organisationsarbeit war gegen die Sozialdemokratie ausgerichtet. Auf politischer Ebene suchte man den Schulterschluss mit den Deutschnationalen im Reichstag, auch mit völkisch-antisemitischen Bewegungen.

Dem DHV reichte die Konfrontation mit der Sozialdemokratie und der Abgrenzung zum »Klassendenken« nicht, er zog weitere Spaltungslinien ein. Mit seiner Agitation und Propaganda war er aus mehreren Gründen erfolgreich: Der DHV zielte nur auf Männer, wandte sich gegen Juden und für eine krasse Abgrenzung zur Industrie und den unqualifizierten Beschäftigtengruppen.

Sehr bald zeigte sich, dass seine Bastionen durchweg im traditionellen Einzelhandel lagen – dort, wo kleinere Läden dominierten. Mit den Eigentümern dort verband der DHV die aggressive Ablehnung von Warenhäusern, identifiziert als »jüdische Geschäftsidee«. In der Angestelltenwelt wurde der DHV zum Bezugspunkt vieler Angestellten bei Abstiegsangst und starken Ressentiments, sowohl gegen Frauen wie völkischer Art.

Das schnelle und kontinuierliche Wachstum ermöglichte es dem DHV, weit über die Aktionsfelder eines Angestelltenverbandes hinauszuwachsen und eine eigene deutschnationale Gemeinwirtschaft zu gründen. In Hamburg entstand in dichter Folge seit der Jahrhundertwende ein Baukomplex bis hin zum modernsten Hochhaus des deutschen Reiches. Der Deutsche Ring als

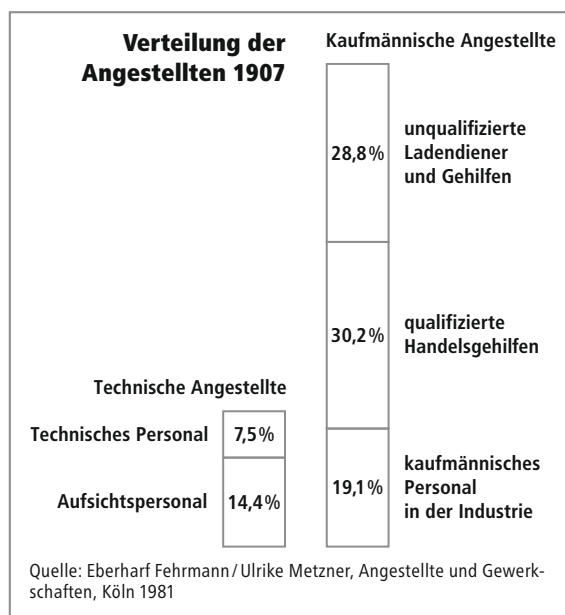
Versicherungsgruppe residierte dort und war ein Kind des DHV. Auch die Deutsche Volksbank AG, die Deutsche Angestelltenkrankenkasse (heute DAK Gesundheit), nicht zu vergessen die Gagfah (Gemeinnützige Gesellschaft für Angestellten-Heimstätten), seit 2015 Teil der Vonovia AG, gehörten in das Wirtschaftsimperium des DHV. Ebenfalls des DHV war die Hanseatische Verlagsanstalt mit Autoren wie Carl Schmitt, Ernst Jünger und Vertretern der Konservativen Revolution.

Im Zuge der Novemberrevolution 1918 kam es zu einer paradoxen Radikalisierung:

Einerseits steigerte der DHV seine aggressiv völkisch-antisemitische Linie, andererseits war er nun durch die wirtschaftliche Not seiner Mitglieder gezwungen, als Gewerkschaft aufzutreten – und wurde auch früh als Gewerkschaft anerkannt. Sogar bei den »Angestelltenstreiks« 1919 war der DHV aktiv beteiligt. Zum Ende der Weimarer Republik hin gewann der DHV gegenüber den freigewerkschaftlichen Verbänden deutlich an Mitgliederstärke, und seit Ende der 1920er Jahre war er Unterstützer und Förderer der aufsteigenden NSDAP. In der Deutschen Arbeitsfront ging auch der DHV unter.

Am Ende

Warum fanden Arbeiter:innen und Angestellte – mit Ausnahme weniger Auseinandersetzungen – nicht zusammen, war doch die wirtschaftliche Not auch für die





Hamburg Gebäude des Deutsch Nationalen Handlungsgehilfen Verbandes am Holstenwall (Kunstverlag Ludwig Carstens, Hamburg 30) ohne Datierung Anfang 1920er Jahre nach Einweihung

breite Masse der Angestellten Ende der 1920er Jahre gravierend? Nicht für die Gesamtheit der Angestellten, aber doch für einen großen und vor allem meinungsstarken Teil ging es um die Rettung des Ansehens, des Status, was nur durch Abgrenzung möglich war.

Wie es der Soziologe Hans Speier in den 1930er Jahre vermerkte: »Selbst eine gewisse organisatorische Annäherung von Angestellten- und Arbeiterverbänden ließ sich bei allen Gewerkschaftsrichtungen feststellen... Wenn man von einer relativ kleinen, radikalen Minderheit absieht, so bedeutete die Vergewerkschaftung auch keineswegs, dass die Angestellten sich anti-kapitalistischen Bestrebungen und sozialistischen Zielen zuwandten«.

Mehrheitlich waren zumindest die Wortführer der Angestelltenverbänden von der Überlegenheit ihrer Tätigkeit gegenüber dem »Proletariat« überzeugt. In der Verteidigung des eigenen sozialen Status lag die wachsende Verhandlungs- und Kampfkraft, nicht in der Einigung mit der Arbeiterbewegung, die sich umgekehrt eine überlegene geschichtliche Rolle zuschrieb.

Eine Einheit durch Solidarität kam nicht zustande. Im negativen Sinne hat der Nationalsozialismus diese Einheit hergestellt. Mit Erlass durch Adolf Hitler wurde im Oktober 1934 verfügt, dass die Deutsche Arbeitsfront (DAF) zur »Organisation der schaffenden Deutschen der Stirn und der Faust« werden und »die Angehörigen der

ehemaligen Gewerkschaften, der ehemaligen Angestelltenverbände und der ehemaligen Unternehmervereinigungen als gleichberechtigte Mitglieder zusammenschlossen« wurden.

Arbeiterverbände

	ADGB	Verband dt. Gewerksvereine	Christliche Gewerkschaften
1918	1.664.991	113.792	404.682
1919	5.479.073	189.831	858.283
1922	7.895.065	230.612	1.049.406
1930	4.821.832	163.302	658.707

Angestelltenverbände

	AfA (ADGB)	GdA	DHV
1918	94.032		147.698
1919	366.051		207.802
1921	313.081	300.357	264.367
1931	203.489	327.742	409.022

Die Revolution 1918/1919 ließ die Zahl der Organisierten in Angestelltengewerkschaften sprunghaft wachsen, aber der nationalistisch-rassistische DHV hatte am Ende die meisten Mitglieder.

Quelle: Iris Hamel, Völkischer Verband und nationale Gewerkschaft, Frankfurt 1967

Dual Use

Die Entwicklung der deutschen Automobilindustrie aus dem Geist des Blitzkrieges

VON JÜRGEN BÖNIG

Automobile werden in verschiedenen Ländern unterschiedlich zusammengebaut: In der britischen Industrie bohrte in den 1960ern ein Arbeiter ein Loch für die Türscharniere, indem er die Tür an den Holm hielt. Ford musste in den 1920er Jahren nach dem Ende des Modell T alle Maschinen und Vorrichtungen wegwerfen, weil sie nur für Teile des Modells entwickelt und verfeinert worden waren. In Deutschland standen An- und Ungelernte am Band, dessen Vorrichtungen und Bestandteile Facharbeiter vorbereitet hatten und einrichteten.

Wie kamen Unterschiede zustande zwischen der Art und Weise, wie mit dem Fließband die Tätigkeit der Bandarbeiterinnen und Bandarbeiter beschleunigt werden? Mein Vorschlag wäre, die besondere Entwicklung der deutschen Automobilindustrie aus dem 1. Weltkrieg zu verstehen oder besser, aus dessen Ausgang, nämlich der Niederlage des Deutschen Reiches, die die Vorbereitung eines weiteren Revanchekrieges veranlasste.

Alle später kriegführenden Staaten rechneten im Weltkrieg, der später der Erste genannt werden musste, weil es einen Zweiten gab, mit einem kurzen Krieg. Renault-Taxis fuhrten französische Reservisten an die Front, das Deutsche Reich baute Produktionsanlagen auf für die Synthese von Ammoniak, weil nach der Blockade des Chilesalpeters Dünger und Sprengstoff zur Verfügung stehen sollten. Die Militärs schickten alle verfügbaren Kräfte an die Front, weil für den Durchbruch die Zahl der kämpfenden Männer entscheidend ist und die Frauen übernahmen die Tätigkeiten, die vorher Männer ausgeübt hatten in den Bereichen, die man für notwendig hielt. Und in den USA, die noch nicht am Krieg beteiligt waren, warb Henry Ford 1914 mit einem Tageslohn von 5 Dollar neue Arbeitskräfte für die 1913 erst entwickelte Fließbandarbeit bei der Montage des Modell T, weil die Arbeitskräfte vor den Zumutungen der neuen Produktionsmethode in Scharen weggelaufen waren.

Als ein rascher Erfolg ausblieb, die Soldaten in den Schützengräben festsäßen und nur mit ungeheurem Aufwand geringe Geländegewinne zu erzielen waren, produzierten alle Kriegführenden Munition, Waffen und Ausrüstung nach, zogen Arbeitskräfte von der Front ab und bauten mit angelernten und ungelerten Frauen und männlichen Fachkräften die entsprechende Produktion aus. In Deutschland geschah das mit Hilfe des Königlichen Fabrikationsbüros, das systematisch Vorrichtungen und Hilfsmittel bauen ließ, basierend auf einigen Grundnormen, die Angelernten die Produktion von Maschinengewehren, das Drehen von Granaten und das Nähen von Kleidung ermöglichte.

Bei Ende des Krieges verzichteten die meisten kriegführenden Länder auf die Weiterverfolgung dieser Strategie und die Männer kehrten auf die Arbeitsplätze zurück, die Frauen besetzt hatten. Aber eine Ausnahme gab es, das war das Deutsche Reich, das eine Niederlage erlitten hatte, Reparationen zahlen musste und auf Rache in einer zweiten Runde sann.

Vor den Kontrolleuren des Versailler Vertrages wurden rüstungsfähige Produktionsanlagen versteckt und umgenutzt und systematisch die Fähigkeit weiterentwickelt, mit Un- und Angelernten Ausrüstung für den Krieg zu produzieren auf Maschinen, Anlagen und Vorrichtungen, die Facharbeiter bereitstellten. Bereits zu Beginn der 1920er Jahre entstand in Deutschland eine Rationalisierungsbewegung, die Methoden und Grundlagen der Kriegsproduktion weiterentwickelte. Wichtig waren dafür die Normen, die das Königliche Rüstungsamt begonnen hatte: Welche Form und Maße müssen Schrauben und Muttern haben, die überall verwendet werden können? Wie genau müssen sie passen, welche Toleranzen müssen eingehalten werden, damit sie am Band zusammengefügt werden können? Wie definiert man Materialeigenschaften, wie prüft man sie und wie setzt man sie gegenüber Lieferanten durch?

Der Kern der künftigen Produktion war aber die duale



Montage der Lkw »Blitz« 3,5 (2 bzw. 2,5-Tonner mit flachem Kühlergrill) im neuen Opel-Lkw-Werk in Brandenburg an der Havel, 1936

Berufsausbildung, die in allen Handwerken die Ausbildung im Betrieb durch den einen Berufsschultag in der Woche in Berufs- oder Gewerbeschulen ergänzte. Bei der Durchsetzung des zum weltweiten Vorbild gewordenen Systems wirkten zwei bisher sich feindlich gegenüberstehende Strömungen zusammen: das waren die sozialdemokratisch orientierten Volksschul- und Fachschullehrer, die eine Ausbildung der Arbeitskräfte verlangt hatten, die den Wechsel in einen anderen Betrieb ermöglichte, also die Ausbildung nicht von zufällig vorhandener Ausrüstung, Kenntnissen und Spezialisierung im Ausbildungsbetrieb abhängig machen wollten. Nach der Niederlage wollten auch Industrielle und Politik, dass die Ausbildung von Facharbeitern dazu ausreichte, Massenproduktion vorzubereiten und neue Kenntnisse im jeweiligen Berufszweig in die Ausbildung zu integrieren – so entstanden betriebliche Werkschulen, die zudem noch dazu dienten, nach Krieg und Revolution die Arbeitskräfte zu disziplinieren und an den Betrieb zu binden.

Alle Regierungen der Weimarer Republik verfolgten das Ziel, die Rüstungsfähigkeiten zu schützen und die

Fähigkeit zu entwickeln, in Arbeitsteilung zwischen Facharbeitern und Ungelernten rasch die Massenproduktion steigern zu können. Carl von Ossietzky musste ins Gefängnis gehen, weil die *Weltbühne*, die er verantwortete, von geheimer Aufrüstung und Waffenerprobung in der Sowjetunion berichtet hatte.

Als Adolf Hitler die Macht übergeben wurde, waren also die Vorbereitungen für eine rasche Aufrüstung besonders in der Metallindustrie getroffen. In wenigen Monaten entstand in Brandenburg die Lastwagenfabrik für den Opel Blitz, die systematisch produktionsbeschleunigende Techniken in einem Werk vereinte, aus dem dann Lastwagen rollten. Das zweite große Projekt war der Volkswagen, der für eine Familie mit Kind oder zwei Mann mit einem Maschinengewehr ausgelegt worden war und von Ferdinand Porsche konstruiert wurde.

Auch das Harburger Tempowerk erhielt die Aufgabe, für den Krieg einen Typ Dreiradlastwagen mit Frontmotor zu bauen, allerdings mit vielen Facharbeitern, die nach Kriegsende die vielen Tempowagen mit den unterschiedlichsten Aufbauten zusammensetzten, mit denen Handwerker und Händler ins Deutsche Wirtschaftswunder rollten.

Der Vorgang, eine funktionierende Fließbandproduktion aufzubauen, die in allen Maßen und Materialien so vorbereitet ist, dass beim Zusammenbau nichts klemmt und das ganze Band zum Stoppen bringt, dauert 50 bis 60 Jahre. Aber diese Art von bis ins Detail vorbereiteter Produktion, die von Facharbeitern in Ausrüstung, Vorrichtungen und Hilfsmitteln umgesetzt werden kann, um von un- und angelernten Arbeitskräften am Band ausgeführt zu werden, kann dann weiter beschleunigt oder in andere Länder transferiert werden, weil Bedingungen des relativ reibungslosen Ablaufes vorher geklärt sind: die Tür passt an den VW, weil die Löcher für die Schrauben des Scharniers an der richtigen Stelle mit der für diesen Fall notwendigen Toleranz geplant und gebohrt sind.

Gewiss gehören zum Erfolg der Massenproduktion in dieser Arbeitsteilung zwischen Facharbeitern und Angelernten auch Menschen, die sich das gefallen lassen und mitmachen, weil sie durch Faschismus und Kriegsproduktion gelernt haben zu folgen und in den Wirtschaftswunderjahren der BRD selbst am Produktionserfolg interessiert waren. Die ruhige Zeit mit der Fließbandarbeit in der deutschen Automobilindustrie ging erst zu Ende, als an den Bändern Arbeitsmigranten standen, die industrielle Arbeitsverhältnisse noch nicht kannten und schlecht behandelt wurden.

Das nach dem Ersten Weltkrieg zufällig und mit dem Ziel der Revanche durchgesetzte duale Berufsausbil-



1935–1938: Tempo-Front als Rohbauten, bei der Serien-Montage in der Montagehalle. In zwei Reihen stehen die Tempo-Fronten während sie Stück für Stück montiert werden. Das Foto des Werksfotografen zeigt eine erste Form von Fließarbeit, die Reihen- oder Serienmontage.

dung ist zum Vorbild für viele Länder geworden. Es wird aber nicht sehr gepflegt, weil universitäre Ausbildung wichtiger scheint als wissenschaftlich-ingenieurmäßig fundierte praktische Berufsausbildung.

Wenn man die Voraussetzungen der bisher erfolgreichen Automobilindustrie mit dieser sorgfältigen Facharbeitsausbildung betrachtet, könnte es eine Dummheit sein, die Produktionsfähigkeiten der Automobilindustrie dadurch aufs Spiel zu setzen, dass man Elektroautos zu bauen versucht und die besonderen Patente und Wissen, Produktionsanlagen und Arbeitsfähigkeiten preisgibt, die der Bau von Getrieben und Explosionsmotoren erfordert. Die Automobilindustrie sollte vorhandene Fähigkeiten, Wissen und Produktionsanlagen für die Bearbeitung von Getrieben und Explosionsmotoren zur Herstellung anderer notwendiger Dinge nutzen wie Windräder, Turbinen, Rollstühle etc. statt sie zu zerstören – oder für die Kriegsproduktion einzusetzen. Sonst könnte es ihr so gehen wie der Druckmaschinenindustrie, die verschwunden ist. Statt sich auf das zu besinnen, was sie konnte und wofür ihre Anlagen geeignet waren, wollte die weltweit führende Druckmaschinenindustrie Scanner und Kommunikationsgeräte, Offsetmaschinen und Digitalgeräte bauen, ein Gebiet, auf dem andere Te-

lefongeräte- und Büromaschinenhersteller besser waren. Auch weil Windräder und Solarzellen energieerzeugende und energiesparende Anlagen immer noch hochpräzise und haltbare mechanische Teile brauchen, die von flexiblen Fachkräften montiert werden sollten, wäre es besser, sich auf die duale Ausbildung, deren Qualitäten und Potentiale zu besinnen, die historisch unter der besonderen Konstellation der Vorbereitung eines Revanche-Blitzkrieges entstanden sind. Hoffentlich nutzt die Automobilindustrie ihre überflüssig gewordenen Fähigkeiten nicht wieder, um Kriegsfahrzeuge und Panzer zu bauen.

Die Dissertation über die Einführung der Fließbandarbeit in Deutschland, die den Verfasser 1990 ans Museum der Arbeit brachte, ist mit ihren 700 Textseiten in der Museumsbibliothek einsehbar.

»Macht nichts. Ich versuche es«

Die portugiesischen HamburgerInnen

VON MARTIN KEMPE

Inzwischen haben es die Portugiesen sogar bis auf die Reklameflächen der HVV-Busse geschafft. »Genießen wie in Lissabon« mit Pastes de Nata und Galão kann man in den über die ganze Innenstadt verstreuten portugiesischen Pastelerias und in den zahlreichen Restaurants im »Portugiesenviertel« bei den Landungsbrücken. Portugal ist präsent in Hamburg wie kaum eine andere ehemalige oder auch aktuelle migrantische Gruppe, obwohl sie zahlenmäßig nicht zu den größten gehört.

Dass Hamburg nach dem deutsch-portugiesischen Anwerbeabkommen von 1964 die portugiesischste Stadt Deutschlands geworden ist, hat nicht nur mit einer maritimen Affinität vieler portugiesischer Arbeitsmigranten zu tun. Schon seit Jahrhunderten gab es enge Beziehungen der Hafen- und Handelsstadt Hamburg zu Portugal, einem atlantisch orientierten Land mit weltweiten Handelsbeziehungen. Eine erste Welle portugiesischer Migration nach Hamburg wurde im 16. Jahrhundert durch die Inquisition und die Verfolgung der jüdischen Minderheit ausgelöst. »Die portugiesischen Juden machten Hamburg im 17. Jahrhundert zum bewunderten Jerusalem des Nordens«, schreibt der Publizist Michael Studemund-Halévy in seinem Buch »Portugal in Hamburg«. Zeugnis dieser jahrhundertelangen Tradition ist auch der seit 1553 erstmals in Hamburg geprägte »Portugaleser«, der seit 1956 in der ansonsten ordenslosen Hansestadt für »außergewöhnliche Menschen und außergewöhnliche Anlässe« verliehen wird.

Es gab also einen historischen Vorlauf portugiesisch-hamburgischer Beziehungen, als nach dem Anwerbeabkommen von 1964 die ersten portugiesischen Arbeitsmigranten in Hamburg eintrafen. Während die historische Migration nach Hamburg eher aus der Mittel- bis Oberschicht Portugals kam, trafen nun Menschen aus der portugiesischen Arbeiterschicht und kleinbäuerlichen Provinz in Hamburg ein. Die meisten waren arm und

hatten sich legal oder illegal auf den Weg gemacht, um ihrem Leben außerhalb ihres Landes eine neue Wendung zu geben.

Ihr Heimatland war nach jahrzehntelanger Salazar-Diktatur wirtschaftlich und kulturell heruntergewirtschaftet und zusätzlich in erbittert ausgetragene Kolonialkriege in Angola, Mozambique und anderen überseeischen Gebieten verstrickt. Die jungen Männer unterlagen einer vierjährigen Wehrpflicht. Erst danach war ihnen die Ausreise erlaubt. Das Bildungssystem Portugals lag am Boden, erstarrt unter einem vormoderne, repressiven Konservatismus. Bis in die 1970er Jahre lag die Analphabetenquote in Portugal bei rund 30 Prozent, Frauen in der Provinz hatten oft gar keine Schulbildung. Aber auch in den Metropolregionen Lissabon und Porto mussten sich Hunderttausende mit unqualifizierten Jobs im Dienstleistungssektor durchschlagen, ohne die geringste Aussicht auf eine bessere Zukunft für sich selbst und für ihre Kinder.

In den 1960er Jahren wurde Frankreich zum bevorzugten Ziel der portugiesischen Arbeitsmigration. Auch viele politisch verfolgte Sozialisten, Kommunisten und Kulturschaffende retteten sich ins Exil vor dem Zugriff des berüchtigten Geheimdienstes PIDE mit seinen Folterkammern. 1,4 Millionen Portugiesinnen und Portugiesen haben ihre Heimat zwischen 1960 und 1973 verlassen, um sich aus Armut, sozialer Enge und politischer Repression zu befreien. Eine Minderheit ließ sich ab 1964 nach Deutschland vermitteln, bevorzugt in die Hafenstadt Hamburg mit ihren Werften, ihrer Fischereindustrie und vielen weiteren Unternehmen der Metall- und Chemieindustrie.

Zunächst – nach erniedrigenden Gesundheits-Untersuchungen noch im Heimatland durch deutsches Personal – kamen hauptsächlich Männer in der Hoffnung, nach einigen Arbeitsjahren in der Fremde wieder in die Heimat zurückkehren zu können. Die Lebens- und Arbeitsbedingungen waren für sie wie für alle anderen



Portugiesen auf dem Wege zur Arbeit in den Phoenix-Gummiwerken – im Gleisübergang des Harburger Bahnhofs, angeführt (v.r.) von einem Dolmetscher. 1965 (Foto: unbekannt)

»Gastarbeiter« aus den übrigen Anwerbeländern rund um das Mittelmeer. Sie wurden vielfach in Wohnbaracken oder anderen Sammelunterkünften untergebracht, meistens zu mehreren in einem Zimmer. In den Betrieben bildeten sie als Ungelernte den Bodensatz der betrieblichen Hierarchie und ermöglichten damit zahlreichen deutschen Arbeitskräften einen kleinen Aufstieg. Zunächst waren sie eingeschüchtert und ohne Chance, ihre Interessen durchzusetzen. Noch 40 Jahre später berichtete Luis Carvalho, der auch aus politischen Gründen sein Land verlassen musste, wie er abgefertigt wurde, als er sich, unterstützt von seinem Kollegen Branco, im Lohnbüro der Howaldtswerft beschweren wollte: Der ausbezahlte Stundenlohn lag um 20 Pfennig unter dem, was vertraglich vereinbart war. Die beiden wurden rausgeschmissen: »Branco, bitte bring nie wieder so einen Kommunisten in mein Büro!«, wurden sie abgekanzelt, »Raus! Der Kerl ist verrückt. Zwei Millionen Portugiesen wollen in Deutschland arbeiten, und der macht so ein Drama um zwei Groschen«.

Die soziale Integration der »Gastarbeiter« aus dem Süden war ausdrücklich nicht vorgesehen. Beide Seiten – sowohl die Migranten wie auch die deutsche Bevölkerung und Politik – gingen davon aus, die Anwesenheit der »Gastarbeiter« sei vorübergehend, solange man sie eben brauchte, um die Betriebe am Laufen zu halten. Entsprechend berichten die portugiesischen Migranten

in Hamburg davon, wie elend sie sich in den ersten Jahren nach ihrer Ankunft gefühlt hätten, als Hilfsarbeiter »ganz unten« (Günter Wallraf 1985) für schwere Arbeit, in heruntergekommenen Unterkünften oft auf dem Betriebsgelände, ohne Verbindung zur Stadt und zur deutschen Bevölkerung. Und vor allem: Allein, einsam ohne Familie in einem kalten Land, das über endlose Wintermonate in Kälte und Dunkelheit versinkt.

Im Jahresbericht der portugiesischen Mission in Hamburg wird die Situation für die männlichen portugiesischen Arbeitsmigranten wie folgt beschrieben:

»Ein isolierter Mann, nicht nur durch den Widerstand der anderen, sondern auch durch das persönliche Unvermögen: fehlende Kultur, fehlende Sprachkenntnis und fehlende Kenntnis der sozialen Gewohnheiten und der eigenen Rechte.

Ein Mann, unsicher im Heute aus fehlender Eingliederung, und unsicher auch morgen, weil ohne Garantie des Arbeitsplatzes und der Sozialfürsorge.

Ein gläubiger Mann, mit einem wenig aufgeklärten Glauben, der der Magie nahekommmt, aber einem ehrlichen Glauben, der ein wertvoller Stützpunkt ist, um eine lebendige Kirche aufzurichten, die bewusst und dynamisch ist.

Hier haben wir den Portugiesen in Deutschland, sehr viel ärmer und schwächer als er in seiner Heimat war, trotzdem er hier ein sehr viel höheres Gehalt hat:

- arm an sozialen Kontakten,
- arm an Initiativen – er ähnelt mehr einem Teil einer Maschine als einem Menschen.
- arm an geistiger Bereicherung – der Kampf ums tägliche Leben verbraucht nicht nur seine Zeit, sondern auch seine psychischen Kräfte.
- arm an Geld – da er wegen der sozialen Unsicherheit und um seine Zukunft zu sichern, soviel Geld spart, dass es für das tägliche Leben kaum reicht.
- arm an sozialen, kulturellen und religiösen Kontakten.«

(aus: Jahresbericht 1973 der Portugiesischen Mission in Hamburg, Hamburg 1974)

Anwerbung und Ankunft erlebten die portugiesischen »Gastarbeiter« ebenso wie die aus den anderen Anwerbeländern. Diese waren allerdings schon früher nach Deutschland gekommen (das erste Anwerbeabkommen wurde 1955 mit Italien geschlossen, Griechenland, Jugoslawien, Spanien, Türkei folgten) und hatten gewissermaßen einen »Vorsprung« bei der Gestaltung ihres betrieblichen und sozialen Lebens in Deutschland. Aber solange der langjährige Nachkriegsaufschwung den Arbeitsmarkt leerfegte und die »Gastarbeiter« aller Länder mühelos absorbierte, traten die Unterschiede zwischen ihnen nicht deutlich hervor.

Das änderte sich deutlich, als die Wirtschaft Anfang der 1970er Jahre auf Talfahrt ging und die Bundesregierung einen Anwerbestop erließ. Die meisten entlassenen ausländischen Arbeitskräfte kehrten nicht, wie ursprünglich angenommen, in ihre Heimatländer zurück, sondern blieben bei Bezug des Arbeitslosengeldes im Lande. Als die Arbeitslosenquote bis 1983 auf neun Prozent (rund 2,2 Millionen) gestiegen war, beschloss die Bundesregierung ein Programm zur Rückkehrförderung, das die Ausgrenzung ausländischer Arbeitskräfte auf die Spitze trieb: Wer es in Anspruch nahm, verlor nicht nur den Arbeitgeberanteil seiner Rentenansprüche, sondern gleichzeitig sein Recht auf Wiedereinreise.

Dieses Rückkehrprogramm der Bundesrepublik verfiel bei den Portugiesen kaum. Die Situation im Heimatland lud nicht zur Rückkehr ein: Das Land musste nach der Nelkenrevolution, der Beendigung der Kolonialkriege und Liquidierung des Kolonialreichs mehr als eine halbe Million Rückkehrer aufnehmen, die Arbeitslosenquote lag bei 11 Prozent und vier Millionen Portugiesen lebten noch im Ausland (vor allem Frankreich, Brasilien), davon 100.000 in Deutschland.

Sie hatten jedoch mehr als die anderen Gruppen der »Gastarbeiter« ihre Familien nach Deutschland geholt, hatten sich eingerichtet und insbesondere in Hamburg



Die portugiesische Jugendgruppe OASIS in den siebziger/achtziger Jahren. Sie entstand im Umfeld der aktiven Sozialarbeit der hamburgener katholischen portugiesischen Mission.

ein vertrautes soziales Umfeld geschaffen. Sie entwickelten, wie die Migrationsforscherin Andrea Klimmt feststellte, im Verlauf der siebziger und achtziger Jahre »ein zusehends institutionalisiertes Gemeindeleben. Aus den einzelnen Arbeitsmigranten waren Paare mit Kindern geworden.«

Die Kinder gingen in Deutschland zur Schule, und in Hamburg beteiligten sich die Eltern an vielfältigen sozialen Aktivitäten der portugiesischen »Associação«, einem eher linksgerichteten politisch-kulturellen Verein. Darüber hinaus hat die aktive Sozialarbeit der portugiesischen Mission unter den Dach der katholischen Caritas viel dazu beigetragen, dass die portugiesischen Migratinnen und Migranten in Hamburg sesshaft wurden und eine »zweite Generation« schon im deutschen Umfeld aufwuchs.

Ziel der Sozialarbeit war, neben der individuellen Beratung, vor allem die aktive Selbstorganisation der Arbeitsmigranten und ihrer Familien. Es gab eine Arbeitslosengruppe, eine aktive Frauengruppe (die am 8. März 1988 mit über hundert Frauen ihr zehnjähriges Jubiläum feierte), eine Folkloregruppe, die Jugendgruppe OASIS 2.002, Yogakurse für Frauen, ein Familienseminar zum Umgang mit familiären Problemen. Und darüber hinaus wurden Kurse für berufliche Weiterbildung und Sprachkurse organisiert, die staatlich gefördert wurden.

Bei all diesen Aktivitäten haben die Frauen vielfach eine treibende Rolle gespielt. Viele Portugiesinnen, die ihren Männern ins Ausland gefolgt waren, haben zunächst als Hausangestellte oder Putzfrauen in deutschen Haushalten gearbeitet und dabei oft einen intensiveren Kontakt zur deutschen Bevölkerung ent-



Der Verein »Associação Portuguesa« (Asso) verstand sich als hamburger Trägerin der Ideale des 25. April 1974, an dem die jahrzehntelange Diktatur in Portugal durch die »Nelkenrevolution« gestürzt wurde.

wickelt als ihre Männer – mit der Folge, dass sie mit ihren besseren Sprachkenntnissen bei sozialen Kontakten eher initiativ waren. So berichtete eine damals 23jährige Teilnehmerin eines Projekts »Bilinguale Ausbildung portugiesischer Wanderarbeiterinnen zur Hauswirtschafterin« über eine Diskussion mit ihrem Ehemann:

- Sie: Weißt du, ich habe erfahren, dass in der Caritas ein Kurs stattfindet...
- Er: Was meinst du damit?
- Sie: Ich würde auch gern mitmachen.
- Er: Du bist nicht ganz dicht! Du in der Schule?! Und das Geld?
- Sie: Naja, es wird gesagt, die Frauen bekommen DM 1100, mit dem Putzjob abends wird es reichen, glaube ich... und es sind nur ca. 2 Jahre...
- Er: 2 Jahre nur?! Was mich angeht: Du gehst nicht zur Schule, während ich arbeiten muss, es macht keinen Sinn.
- Sie: Denk, was du willst, aber ich mache es!
Ich möchte nicht mein Leben lang bloß putzen.
Ich will schon etwas mehr als das!
- Er: Dann mach was du willst, aber klage nicht, wenn du dich nicht wohlfühlst. Wenn ich dir im Haushalt helfen kann, werde ich es schon tun.
Aber du weißt, zum Lernen muss man viel Geduld haben.
- Sie: Macht nichts, ich versuche es.

(aus: Preparar futuro – Meine Ausbildung, As Participantes contam – Die 20 Teilnehmerinnen erzählen, Hamburg, im Januar 1994)



Veranstaltung der »Asso« zum 1. Mai 1974 – für die hamburger Portugiesinnen und Portugiesen das erste Mai, dass sie den »Tag der Arbeit« unmittelbar nach der »Nelkenrevolution« feiern konnten.

Diese Diskussion zwischen den Eheleuten mag nicht verallgemeinerbar sein, aber sie verdeutlicht dennoch, dass die portugiesischen Frauen bei der Integration in die deutsche Gesellschaft und Arbeitswelt eine wichtige Rolle gespielt haben. All diese Aktivitäten wurden unterstützt durch eine deutsche Szene innerhalb und außerhalb der staatlichen, kulturellen und sozialen Institutionen, die sich in den 1970er Jahren politisiert hatte und vielfach nach 1974 in der Solidaritätsbewegung für die portugiesische Nelkenrevolution engagiert war.

Es entwickelte sich, zumindest in Hamburg, eine sehr lebendige portugiesisch-deutsche Szene, die im Stadtleben durchaus sichtbar war, zum Beispiel beim jährlich von 1992 bis 2006 veranstalteten »Grande Arraial Português«, einem auch bei Deutschen beliebten portugiesischen Volksfest vor dem Völkerkundemuseum. All das hat viel dazu beigetragen, dass Hamburg »die portugiesische Stadt Deutschlands« wurde.

Auf dem Speiseplan: Knorr, Rama, Langnese & Co.

Betriebsrestaurants und Kantinen bei Unilever

VON KLAUS WESTERMANN

»In unserem Betriebsrestaurant haben Sie die Möglichkeit, zwischen drei günstigen Mittagessen zu wählen!« Dieser Satz des Personalleiters beendete mein Vorstellungsgespräch im Hamburger Unilever-Haus 1988. Als ich dort dann als Hauszeitschriften-Redakteur zu arbeiten begann, stellte ich fest: Die Aussage war nicht übertrieben. Und auch die Kantinen in Unilevers damals noch etwa 40 deutschen Fabriken brauchten sich nicht zu verstecken.



Blick in die Kantine der Fleischwerke Schafft im fränkischen Ansbach. Neben den angebotenen Speisen und Getränke können die Mitarbeiter auch ihre mitgebrachten belegten Brote verzehren.

Mitspracherecht beim Speiseplan

Traditionell war die Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitungen und Betriebsrat in der deutschen Unilever-Gruppe immer konstruktiv gut. Das spiegelte sich auch in der Ausgestaltung der Kantinen und Betriebsrestaurants wider. Die Betriebsräte in Hamburg und den anderen Standorten hatten über die sogenannte Küchenkommission ein Mitspracherecht bei den Menüs. Das Unternehmen bezuschusste die Materialkosten mit 40% und kam für die gesamten sonstigen Kosten auf, vor allem für Räume und Küchenteam.

In Hamburg herrschte bis in die 1990er Jahre ein Zwei-Klassen-System. Im ersten Stock des Unilever-Hauses am Gänsemarkt war das Betriebsrestaurant für das Gros der Belegschaft. Für das Topmanagement und Gäste des Hauses gab es einen Stock höher das Casino – mit kleineren und größeren Räumen sowie gemütlicher Sitzecke für Drinks vor oder nach dem Essen. Hier gab es auch – zusätzlich zum Angebot des Betriebsrestaurants – Steaks und hier wurden die Gäste am Tisch bedient. Der Kulturwandel vor der Jahrtausendwende bedeutete für das Casino freilich das Ende: Es musste einem großen Fitness-Studio für die gesamte Belegschaft weichen.

Mittagessen an der Elbe

Mit dem Umzug Unilevers in den maßgeschneiderten Neubau am Strandkai in der HafenCity 2009 begann auch für das Betriebsrestaurant ein neues Kapitel. Die Mitarbeitenden freuten sich über einen großen lichtdurchfluteten Raum im Erdgeschoss mit langer Fensterfront, die großartige Aussicht auf Elbe und Hafen bot. Neue Attraktionen: ein großes Salatbuffet und eine Wok-Station. Der Clou: Bei schönem Wetter waren die Tische und Bänke auf der Terrasse an der Elbe heiß begehrt – ein kurzes Stück Urlaub im Arbeitsalltag.



Terrasse des Betriebsrestaurants des Unilever-Hauses am Strandkai in der HafenCity. 2010 (Foto: Klaus Westermann)

Besonders im Haus am Strandkai wurde deutlich, dass Unilever ein Marketingunternehmen ist, das sein Geld auch mit Lebensmitteln verdient. So gab es immer wieder Themen-Wochen, wenn Marken eine Innovation oder einfach nur neue Produkte einführten. Ein Beispiel: Rama Cremefine, ein pflanzliches Produkt, das zum Kochen ebenso wie als »Schlagsahne« verwendet werden kann. Aus diesem Anlass gab es eine Woche lang Menüs, in denen Cremefine zum Einsatz kam – sei es zum Verfeinern, in einer Sauce oder beim Dessert. Brachte Knorr neue Fix-Produkte auf den Markt, war jeden Tag ein Essen im Angebot, das die Verwendung der Neuheit schmackhaft unter Beweis stellte. Zur Spargelzeit gab's natürlich immer Sauce von Lukull – dem umsatzstärksten Produkt in Unilevers Großverbraucher-geschäft. Besonders beliebt waren die Neuheiten von Langnese Cremissimo oder Ben & Jerry's zum Beginn jeder Eiscreme-Saison – kostenlos als Nachtisch.

Ähnliche Aktionen fanden auch in den Werken statt, wenn auch nicht im selben Umfang. Dort war das Angebot angepasst an eine andere Zielgruppe als in der Hamburger Hauptverwaltung. Die Mitarbeitenden in den Fabriken erhielten eher Hausmannskost, gutes bodenständiges Essen, das auch nach körperlicher Arbeit satt machte. Als Betriebsjournalist war ich immer gerne in den Kantinen zu Gast, weil die Tischgespräche stets informativ und spannend waren. So entstand auch die Idee zu einer Serie in einer der Werkszeitungen unter

dem Motto »Kantinengespräche«. Hier plauderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auch über Dinge, die in ihren Augen nicht so gut liefen.

Kostendruck immer stärker

Eine Besonderheit sind die Knorr-Kantinen im sächsischen Auerbach und in Heilbronn, dem Stammsitz der Marke. Hier waren die Köchinnen und Köche stolz darauf, die eigenen Produkte zu verwenden. Und klar, dass im Pfanni-Werk Stavenhagen (Mecklenburg-Vorpommern) mittags sehr oft Knödel und Kartoffelbrei gereicht wurden. Bis zum Verkauf der Marke Iglo 2005 stand auch das Gemüse dieser Marke hoch im Kurs.

Nach der Jahrtausendwende freilich gerieten Betriebsrestaurant ebenso wie Kantinen immer stärker unter Kostendruck. Im Rahmen des Outsourcings übernahmen Dienstleister, die zugleich Kunden von Unilever waren, die Küchenteams. Sie standen fortan nicht mehr auf der Gehaltsliste von Unilever, sondern arbeiteten für Firmen wie Sodexo oder Eurest. Am radikalsten war die Veränderung in Hamburg: Der Umzug vom Strandkai in das neue Bürogebäude bei der Nikolaikirche bedeutete das Ende des Betriebsrestaurants. Die Mitarbeitenden bekommen nun Gutscheine, die sie in Restaurants in der Innenstadt nutzen können – falls sie nicht im Home Office arbeiten.

Tüten Timm

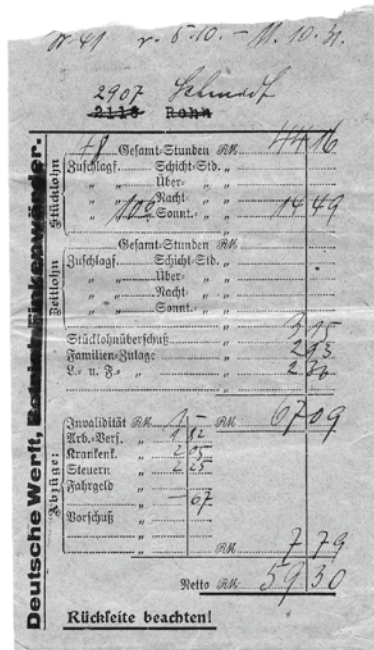
AEG Schiffbau Hamburg 1965

VON ERIK MERKS

Zahltag, Freitag 17 Uhr, die Menschen strömten aus dem Werkstor. Vor dem Firmensitz am Steinhöft standen auf der gegenüberliegenden Straßenseite mehrere Frauen und warteten auf ihre Männer. Die Männer, auf die gewartet wurde, begaben sich zu ihren Frauen. Diese nahmen ihnen die Lohntüten ab, überprüften den Inhalt und gaben ihren Männern in der Regel einen Heiermann (5 DM). Dann zogen sie ab, die Männer in Richtung Vorsetzen. Am Vorsetzen lag ein Ausschank neben dem anderen, oftmals auffällige Holzbaracken. Eine Bude hatte nicht einmal einen Tresen, das Bier wurde in Flaschen aus dem Kasten verkauft. Für 5 Mark bekam man 4 Bier oder zwei Lütt un Lütt (kleines Bier und kleiner Korn). Die schiefen Kneipen entlang der Hafenkante waren darauf ausgerichtet freitags Werft- und Hafenarbeiter in Gruppen durchzuschleusen. Einige Arbeiter blieben nur auf ein Bier, andere, überwiegend Junggesellen, versackten in Gesprächen mit Kollegen. Bei den Angestellten war diese Übung nicht so stark ausgeprägt. Die Kneipe an der Ecke Steinhöft, Vorsetzen, gleich neben dem Spirituosengeschäft Benstein, war etwas gehobener, hier trafen sich die Angestellten. In der Regel waren es immer dieselben Gruppen, die in der restlos verräucherten Gastwirtschaft das Ende der Arbeitswoche begossen.

Löhne für Arbeiter und Gehälter für Angestellte wurden bis in die 1960er Jahre in bar ausgezahlt, Löhne wöchentlich, Gehälter monatlich.

Das Personalbüro errechnete die Anzahl der Scheine und Münzen für die Auszahlung von 400 Arbeitern und 200 Angestellten. Männer verdienten ca. 180 DM wöchentlich, Frauen ca. 110 DM, das heißt 600 bzw. 350 DM monatlich. Arbeiter bekamen in der Regel etwas mehr, weil sie zusätzlich Überstunden »klopften«.



Lohntüte, Deutsche Werft, 1931

Ein Werkschutzmann und ein Lohnbuchhalter fuhren am Tag der Auszahlung morgens mit dem Dienstwagen, einem VW Käfer, zur Bank und holten die Gelder in Münzen und Scheinen sortiert ab.

Anschließend widmeten sich die Beschäftigten des Personalbüros, ungefähr 20 Personen, dem Eintüten. 100 Mark, 50 Mark, 20 Mark, 10 Mark und die Münzen wurden in Klarsichttüten gelegt, sodass der Betrag von außen zählbar war, obenauf lag der Lohnstreifen.

Wenn alles erledigt war, trat Günther Timm in Aktion. Die Tüten wurden

alphabetisch nach Namen und Abteilungen geordnet in Schachteln auf seinem kleinen Handwagen verstaut, und »Tüten Timm« zog in den Nachmittagsstunden los.

Drei bis sieben Menschen saßen in je einen Büroraum. In kurzen Abständen ging einer von ihnen an die Tür, um festzustellen, ob Tüten Timm zu sehen war. Und endlich erschallte der Ruf: »Er kommt!«

»Tüten Timm«, in all seiner Autorität, stellte sich in die Tür, rief die Namen auf und übergab die so dringend erwartete Tüte. Anschließend fuhr Kollege Timm mit seinen Tüten auf der Fähre nach Steinwerder zu den AEG Betriebsstätten auf den Werften Howaldt, Blohm & Voss, Stülcken, Schlieker und Deutsche Werft.

In der Werkstatt und im Lager fand dieses Procedere wöchentlich am Freitag statt, in den Büros am Monatsletzten.

»Tüten Timm« war der meist geschätzte Kollege in der Firma.

Mit dem Übergang zur bargeldlosen Zahlung zum Ende des Jahrzehnts verschwand dieses schöne Ritual.

»Tüten Timm« bekam andere Aufgaben, seinen Spitznamen behielt er jedoch, bis er 27 Jahre später in Rente ging.

Vom Fisch zum Stäbchen*

Eine internationale geschlechtsspezifische Arbeitsverteilung

VON JÜRGEN BÖNIG

Mit Fischen ist es so eine Sache. Nicht jeder darf sie anfassen und nicht jeder bekommt den gleichen Lohn, wenn sie in Stäbchen verwandelt werden. Elisabeth von Dücker stellte das fest, als in Altona, wo sie wohnte, die Fischräuchereien und Verarbeitungsbetriebe schwanden. Sie rettete einen Altonaer Räucherofen vor der Verschrottung und ließ eine Fischfiletiermaschine abbauen, an denen Männer und Frauen unterschiedliche Arbeiten durchgeführt hatten und dafür sehr unterschiedlich bezahlt wurden.

Die Frauen, meist Migrantinnen aus Spanien, Portugal, Jugoslawien und der Türkei, filetierten die Fische von Hand oder legten sie in die Filetiermaschine ein. Die klare Arbeitszuteilung in der Fischindustrie wies Männern und Frauen eindeutig bestimmte Arbeiten zu: Entgräten, Ausweiden, Filetieren, Sortieren, Zubereiten und Verpacken ist Frauenarbeit, Transportieren, Disponieren, Lagern und Räuchern Männerarbeit.

Die typischen Kennzeichen von Frauenarbeit, die Elisabeth von Dücker in den 1990er Jahren beobachtete, gab es aber bereits, als der weltberühmte Altonaer Räucherofen und erste Fischverarbeitungsmaschinen entstanden. Die Tätigkeiten der Frauen erforderten eine kurze Anlern- und Ausbildungsdauer, hohe Arbeitsbelastung, viel Handarbeit mit sich wiederholender und monotoner Belastung bei hoher Anforderung an Geschicklichkeit und Schnelligkeit, die mit geringer Bezahlung und Aufstiegschancen verbunden ist bei wenig beruflicher Anerkennung.

In der mittlerweile abgebauten Abteilung der Dauerausstellung über Geschlechtsunterschiede bei der Arbeit zeigte von Dücker, dass es dabei keinen Zusammenhang zwischen hoher Belastung und hoher Bezahlung gibt – die unterschiedliche Bezahlung ist vielmehr Ausdruck von Machtunterschieden. Die scheinbar leichten Tätigkeiten der Filetiererin ist tatsächlich durch die Wiederholung, die erforderliche Geschicklichkeit und die immer gleiche Bewegung sehr belas-

tend und führt zu körperlichen Schäden und chronischen Erkrankungen.

Als in den 1920er Jahren in der Altonaer und Hamburger Fischindustrie erste Fließarbeit eingeführt wurde und Fisch-Arbeiterinnen Fische auf bewegliche Arbeitstische mit Bändern geschüttet wurden, gab es bereits die Unterschiede in Belohnung und Stetigkeit des Arbeitsverhältnisses von Männern und Frauen. In der Fischindustrie Norddeutschlands wurden in den 1930er Jahren erste Maschinen eingesetzt für einzelne Verarbeitungsschritte des Filetierens, gebaut vom Ingenieur Rudolph M. J. Baader, der auch der Fischfiletiermaschine des Museums der Arbeit seinen Namen gab.

Die einzige Untersuchung der Altonaer Fischindustrie von Annemarie Schmidt von 1929 stellt fest, dass damals noch die strenge Form der Fließbandarbeit unmöglich war und das Band zwischen den Arbeitstischen genügte, das Tempo der Arbeit der Frauen zu beschleunigen, die Fische vom Band nahmen, filetier-



An der Säge werden die Filetblöcke in handliche Portionen geschnitten, zum Beispiel für Fischfilet oder Fischstäbchen. Unilever, 1968 (Foto: Johannes Fleck)



Anna Zuza in der Fischhalle am Fischstäbchenband. Die Mitarbeiterinnen packen in jede Verpackung die gleiche Anzahl tiefgefrorener Fischstäbchen. Langnese Iglo GmbH, 1975 (Foto: Ines Rodehau)

ten und in Kisten ablekten oder auf ein Transportband auflegten. Die Arbeit der Frauen war Saisonarbeit, die schlecht bezahlt wurde. Während die Männer als kaufmännische Angestellte, Techniker und Maschinenwarte das ganze Jahr durch beschäftigt waren und entlohnt wurden, verdoppelte sich die Belegschaft der gesamten Fischkonservenindustrie in der Wintersaison etwa von 7000 auf annähernd 12 000 Beschäftigte im September 1932/33, weil in der Fischfangssaison viele Angelernte, hauptsächlich Frauen, dazu kamen. 1937 waren in einer weiter maschinisierten Produktion 5000 Männer und 9 bis 16 000 Frauen beschäftigt, die nur während der Saison einen viel niedrigeren Lohn in Frauenlohngruppen erhielten.

Wer heute an der Elbe bei Neumühlen spazieren geht, wird auf den Wandbildern, die Elisabeth von Dücker initiierte, auch die Hand der Fischerarbeiterin sehen, die einen Lachs zerlegt. Aber Räucheröfen für die Fische sind aus Altona verschwunden, es ragen noch einzelne Schornsteine empor, und dort, wo die Firma Friedrichs Fisch zerlegen ließ in Ottensen, stehen heute Wohnhäuser, die so aussehen, als seien sie hundert Jahre alt. Auch am Altonaer Fischmarkt sind die meisten Verar-

beitungsbetriebe, die in den 1960er Jahren nach Fischstanken, durch Büros und Lofts ersetzt, vor denen die Autos der Kunden des Fischereihafenrestaurants parken. Aber irgendwo wird sie ja noch getan, die Arbeit an den Fischen, irgendwer verarbeitet ja noch das Fanggut, das dann per Lastwagen und nicht mehr per Schiff an die Altonaer Hafenkante geliefert wird. Irgendwer bereitet den Fisch zum Essen zu, schlachtet ihn auf den Fabrikschiffen, zerlegt, friert ihn ein oder legt ihn auf Eis, und sicher ist immer irgendwo ein Gefriercontainer unterwegs, um den Frauen jenseits des Meeres die Fische zu bringen, die sie zu schlechten Bedingungen und geringem Lohn zerlegen, entgräten, marinieren, eindosen oder zur Fertigmahlzeit verarbeiten, um beispielsweise als Fischstäbchen nach einer weiteren Reise im Container bei uns auf den Tisch zu kommen – auch wenn die Arbeit mit den Fischen heute dort nicht mehr zu sehen, zu hören und zu riechen ist, wo wir sie verzehren.

* Das war der Titel für einen Teil unserer Dauerausstellung, den der Autor 1992 vorschlug.

»Die Gleichberechtigung sollte nicht als Gleichheit im Schlechteren verstanden werden«

Das Nachtarbeitsverbot für gewerbliche Arbeiterinnen zwischen Schutz und Diskriminierung

VON ANNA HORSTMANN

Sind Arbeiterinnen schutzbedürftiger als Arbeiter? Diese Frage wurde in (West-)Deutschland bis vor 30 Jahren mit einem eindeutigen »Ja« beantwortet. Die Thematik des Frauenarbeiterschutzes stand dabei immer im Spannungsverhältnis zwischen dem Streben nach Geschlechtergerechtigkeit einerseits und der Forderung nach Gesundheitsprävention andererseits. Denn Arbeitsschutzbestimmungen, die ausschließlich für Frauen galten, hatten auch immer ausschließende Effekte. Diese doppelte Wirkung traf insbesondere auf das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen zu.

Frauen die Nacht-Arbeit in Fabriken zu verbieten, wurde in Preußen bereits in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts beschlossen. Die Gewerbeordnung von 1891 schrieb dann dieses Nachtarbeitsverbot für das gesamte Deutsche Reich fest, auch auf internationaler Ebene wurden ähnliche Abkommen verabschiedet. Die besonderen Maßnahmen zum Schutz von Frauen waren eingeführt worden, da sich mit der voranschreitenden Industrialisierung der Gesundheitszustand von Müttern und auch ihren Kindern durch die Doppelbelastung aus Erwerbs- und Sorgearbeit verschlechtert hatte. Zudem wurde Arbeiterinnen eine schwächere körperliche Konstitution bescheinigt, die nur für Frauen gültige Sonderbestimmungen erforderte. Beim Nachtarbeitsverbot waren es nicht zuletzt auch moralische Bedenken, die Frauen von der nächtlichen Arbeit in Fabriken ausschlossen. Über ein Jahrhundert lang durften gewerbliche Arbeiterinnen deshalb nicht zwischen 20 Uhr abends und 6 Uhr morgens arbeiten. Ausnahmeregelungen verschoben diesen Zeitraum nur um wenige Stunden. Aufgeweicht wurde dieses Verbot lediglich während der Weltkriege, da die Kriegswirtschaft wegen des Einziehens der Männer als Soldaten nur durch die Arbeit von Frauen auch während der Nacht aufrechterhalten werden konnte. Beamtinnen oder weibliche

Angestellte waren sowieso von diesem Verbot ausgenommen.

Mit der deutschen Teilung nach Ende des Zweiten Weltkriegs handhabten Osten und Westen das Nachtarbeitsverbot unterschiedlich. Die sozialistische Gesellschaftsordnung der Deutschen Demokratischen Republik fußte nicht nur auf einem postulierten Antifaschismus, sondern auch auf der verfassungsrechtlich verankerten Gleichheit von Mann und Frau. Diese sollte den Vorstellungen der Arbeiterbewegung folgend über die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an der Erwerbsarbeit erreicht werden. Darum wurden bereits kurz nach der Gründung des Arbeiter- und Bauern-



Eine Mitarbeiterin stempelt ihre Arbeitskarte an der Stechuhr ab. Lever Industrie, Werk Mannheim, 1968 (Foto: Benno Hölzen)



Margarine Union, Hamburg-Bahrenfeld, 1959, 12 Uhr – Mitternacht (Foto: Harald von Pawlikowski-Cholewa)

staats alle Regelungen aufgehoben, die dieser Gleichberechtigung im Wege standen, wie das Nachtarbeitsverbot für Frauen. Doch nicht nur aus propagandistischen, auch aus rein wirtschaftlichen Gründen war die DDR auf die Nachtarbeit von Frauen angewiesen. In vielen Branchen, wie etwa der Chemieindustrie, gehörte es zum Fabrikalltag, dass Facharbeiterinnen auch nachts arbeiteten. Dabei wurden Frauen, die in Nachtschichten tätig waren, durch besondere Arbeitsschutzmaßnahmen und Vorrechte bei der Kinderbetreuung entlastet. Arbeitswissenschaftler*innen aus der DDR sahen sogar einen Vorteil in der Nachtarbeit: In Familien, in denen beide Elternteile im Schichtdienst arbeiteten, würde die Hausarbeit paritätischer zwischen den Geschlechtern verteilt. Allerdings wurde trotz der angestrebten Gleichberechtigung weder die hierarchische Geschlechterordnung noch die Zuständigkeit der Frau für die Reproduktionsarbeit grundlegend angezweifelt, sodass auch in der DDR die Doppelbelastung für Frauen aus Sorge- und Erwerbsarbeit bestehen blieb.

In der Bundesrepublik Deutschland hingegen bestand das Nachtarbeitsverbot für gewerbliche Arbeiterinnen weiterhin, obwohl der Artikel 3 des Grund-

gesetzes die Gleichberechtigung von Männern und Frauen festhielt. Deshalb wurde das Nachtarbeitsverbot auch in der Bundesrepublik zunächst infrage gestellt. Das Bundesverfassungsgericht urteilte jedoch 1956, dass die Regelung der biologischen Besonderheit der Frau schützend Rechnung trüge und deshalb nicht dem Gleichbehandlungsgrundsatz widersprechen würde.

In den folgenden Jahrzehnten setzte sich auch die Arbeitswissenschaft in Westdeutschland zunehmend mit den Auswirkungen der Nachtarbeit auf den menschlichen Körper auseinander. Sie stellte fest, dass sich der verschobene Lebensrhythmus negativ auf das Wohlbefinden von Nachtarbeitenden auswirkt. Auch wenn kein direkter Zusammenhang von Nachtarbeit und spezifischen Erkrankungen nachgewiesen werden konnte, kritisierten Wissenschaftler*innen Nachtarbeit als Belastung der Gesundheit. Was jedoch nicht belegt werden konnte, war eine stärkere Belastung von Frauen als von Männern aufgrund ihrer körperlichen Konstitution. Damit war die Argumentation des Bundesverfassungsgerichtes von 1956 im Prinzip widerlegt. Darum suchten die Befürworter*innen des Nachtarbeitsverbots

Die Kehrseite der Medaille:

Nachtarbeit macht krank

**Wir fordern deshalb ein grundsätzliches
Nachtarbeitsverbot – mit eng begrenzten
Ausnahmen.**

**Dort, wo Nachtarbeit unumgänglich ist,
müssen die gesundheitlichen Risiken gering
gehalten werden.
Zum Beispiel durch Freizeitausgleich.**



IG Metall

**Der Gesundheit zuliebe:
arbeiten im menschlichen Rhythmus**

Illustration: © Metall Transparenz / Herstellung: Metall / Druck: Uwe-Dieter / Frankfurt am Main

Auch wenn die Gewerkschaften das Urteil als Niederlage empfanden, wurde das Nachtarbeitsverbot in Deutschland 1992 aufgehoben.

nach anderen Begründungen. Es wurden nun verstärkt mehr die sozialen als die biologischen Unterschiede von Männern und Frauen betont. Gleichzeitig vollzog sich ein gesellschaftlicher Wandel in der BRD: Zunehmend waren nun auch verheiratete Frauen oder Frauen mit Kindern erwerbstätig, viele von ihnen in Teilzeit. Nachtarbeit bot sich für Mütter häufig an, um Sorge- und Erwerbsarbeit managen zu können. Da das Familiengesetz bis in die Mitte der 1970er-Jahre Frauen die alleinige Verantwortung für den Haushalt zuschrieb, bewerteten die Befürworter*innen des Verbots die doppelte Belastung aus Reproduktions- und Nachtarbeit als zu hoch. Weil Mütter in der Regel nach ihrer Nachtschicht nicht, wie Männer, einfach ins Bett gehen konnten, sondern zunächst ihre Kinder versorgen und zudem den Haushalt führen, putzen und kochen mussten, war das Schlafdefizit von nacharbeitenden Frauen nachweislich höher als das von Männern. Mit dieser Begründung wurde das Nachtarbeitsverbot für Frauen allerdings neben einer gesundheitlichen auch zu einer familienpolitischen

Maßnahme. Dass die geschlechtliche Arbeitsteilung auf diese Weise zusätzlich verfestigt wurde, beanstandeten die Befürworter*innen hingegen nicht.

Ab den 1970er Jahren wurde der diskriminierende Charakter des Verbotes jedoch zunehmend kritisiert. Denn von vielen Arbeitsplätzen, die Nachtarbeit erforderten, waren Arbeiterinnen per se ausgeschlossen. Erneut wurde infrage gestellt, ob das Nachtarbeitsverbot dem Gleichheitsgrundsatz des Grundgesetzes widerspreche. Während viele Politik*innen und Arbeitgeber*innen genauso argumentierten, hielten die Gewerkschaften dagegen, dass nicht aus Gründen der Gleichberechtigung eine Gleichheit im Schlechteren hergestellt werden solle, die die Gesundheit von Frauen gefährde. Hingegen wurde argumentiert, dass das Nachtarbeitsverbot ein Vorteil für Arbeiterinnen sei und das Verbot auch auf weibliche Angestellte und Männer ausgeweitet werden solle. Denn das Nachtarbeitsverbot behandelte nicht nur Männer und Frauen unterschiedlich, sondern auch Arbeiterinnen und weibliche Angestellte. In vielen anderen – häufig finanziell unattraktiveren – Branchen, war eine große Zahl von Frauen in Nachtarbeit tätig. So konnten Frauen zwar als Krankenpflegerinnen oder Kellnerinnen nachts arbeiten, jedoch nicht als Arbeiterinnen. In Bereichen, die mangels männlicher Arbeitskräfte nicht ohne Frauen auskommen konnten, war ihre Nachtarbeit also durchaus gestattet. Für 1987 wird geschätzt, dass in Westdeutschland über 22 Prozent aller Nachtarbeitenden Frauen waren.

Mit der deutschen Wiedervereinigung mussten dann die unterschiedlichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen vereinheitlicht werden. Insbesondere die Gewerkschaften standen nun vor dem Dilemma, einerseits das Nachtarbeitsverbot als Arbeitsschutzbestimmung aufrechterhalten zu wollen, andererseits aber Arbeiterinnen aus der ehemaligen DDR nicht von Arbeitsplätzen verdrängen zu wollen, die Nachtarbeit voraussetzten. Die Diskussionen um das Verbot wurde allerdings 1991 von der Rechtsprechung überholt: Der Europäische Gerichtshof beschloss, dass das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen eine Form der Diskriminierung von Frauen darstellt. Er argumentierte, dass die Belastung der Hausarbeit für Frauen durch moderne Haushaltstechnologien und eine gerechtere Aufteilung der Hausarbeit zwischen den Ehepartnern nicht mehr so hoch sei wie noch in den 1950er-Jahren. Auch wenn diese Entscheidung auf viel Widerstand stieß und Gewerkschaften das Urteil als Niederlage empfanden, wurde das Nachtarbeitsverbot 1992 auch in Deutschland aufgehoben.

Döner und Currywurst

Was neu erfundenes Essen über Migration aussagt

VON JÜRGEN BÖNIG

Nach einem Besuch des Baffa-Sees in der Türkei vor zwanzig Jahren, dort, wo der Maiandros ins Mittelmeer fließt und heute Flüchtlinge abgefangen werden, stellte ich beschämt fest, dass das Bauernlegen, d.h. die Verwandlung von Bauern und Landarbeitern in Lohnarbeiter, nicht nur vor 200 Jahren in England und Schottland stattgefunden hatte, sondern in unserer Generation vor unseren Augen in einem Land am Rande von Europa, das Jahr für Jahr viele hunderttausende Touristen auch aus Deutschland besuchen.

Ich musste Abbitte leisten auch für die Missbilligung, die ich den türkischen oder kurdischen Dorfpatriarchen entgegengebracht hatte, wenn sie als »Gastarbeiter« in Altona ihre Frauen einen Schritt hinter sich herlaufen ließen. Was ich als kulturelle Eigenart missverstanden hatte, war ein sozialer Unterschied gewesen und das Aufeinandertreffen von durchaus kritisierbaren, aber gesellschaftlich verankerten Verhaltensweisen vom Lande auf die ganz anders geartete städtische kapitalistische Gesellschaft. Für diese Menschen, die zum ersten Mal in einer Großstadt lebten, hatten wir die gleiche Verachtung übrig, die auch unseren Großeltern vor hundert Jahren entgegengeschlagen war, als sie vom Lande kamen. Über die sozialen Verhaltensweisen eines Landbewohners aus Anatolien, der in Hamburg mit sozialer Verachtung gestraft wurde, hatten sicher schon damals die Istanbuler Stadtbewohner gespottet, so, wie es vor mehr als hundert Jahren Scherze, Karikaturen und Theaterstücke gegeben hatte über die dümmsten Bauern mit den dicksten Kartoffeln, die aus Mecklenburg in die Stadt Hamburg kamen und sich nicht benehmen konnten.

Diese Frauen und Männer waren für die Arbeit in der Fischindustrie, auf den Werften, in den Schlachtereien oder am Fließband der Autoindustrie eben nicht in den großen Städten angeworben worden, sondern gezielt in den kleinen Dörfern auf dem Lande in Italien, Spanien, Portugal, Jugoslawien oder eben der Türkei. Genau so



Hamburg-Altona, Neue Große Bergstraße

war dies vertraglich zwischen den Regierungen in Ankara und Bonn vereinbart worden. Was ich sah, waren nicht etwa kulturelle Unterschiede der Herkunft aus einem Land, sondern soziale Unterschiede der Verhaltensweisen in diesem Land. Am heftigsten wurden im Übrigen Konflikte zwischen den Verhaltensansprüchen der Herkunft und des Aufenthaltslandes nicht zwischen »Deutschen« und Neuankömmlingen ausgetragen, sondern in den Köpfen der Menschen, die zwischen dem richtigen Verhalten in einer ländlichen sozialen Situation und der ganz anderen städtisch-kapitalistischen geprägten hin- und hergerissen waren.



Hamburg-Altona, Neue Große Bergstraße

Als ich 2019 in einem Artikel für eine ökonomiekritische Zeitschrift diese Bemerkungen machte und die Migranten vom Lande in Altona pries, weil sie türkische Gemüseläden aufgemacht hatten und den Altonaern das Verzehren großer Mengen Gemüse und Tee trinken an der Straße beigebracht hatten, täuschte ich mich abermals über die sozialen Bedingungen dieser Veränderungen. Nicht ihre ländliche Herkunft war der Grund für das Handeln, sondern die Wirtschaftskrise, die um 1973 ihren Aufenthaltsstatus gefährdete, wenn sie nach Entlassung aus der Industrie nicht irgendwo wieder Arbeit in Deutschland fanden. Und so machten sie Gemüseläden auf, in Bezirken mit billigen Mieten, in denen sie Tag und Nacht mit der ganzen Familie aus Kisten heraus Gemüse verkauften. Auf diesen Zusammenhang hat mich aufmerksam gemacht Eberhard Seidel mit seinem Buch *Döner, Eine türkisch-deutsche Kulturgeschichte*. Dort wird die Notlage der Migranten erzählt, die Anfang der 1970er Jahre arbeitslos wurden und nach Hause zurückkehren sollten und dann eben die sehr vereinfachte Version eines osmanischen Gerichtes erfanden, das mit Fladenbrot, abgeschnittenen Bratspießfetzen und Zwiebeln dem an Currywurst ge-

wöhnten Gaumen der Berliner mundete. Ob die kurdischen und türkischen »Gastarbeiter« damals wussten, dass sie ein überwältigendes deutsches Gericht kreiert hatten, das immer noch möglichst kostengünstig hergestellt werden muss und in nutzlos-abkühlende Alufolie gehüllt wird, damit die Deutschen das echt-türkische Gericht zu einem geringen Preis auch kaufen?

Jürgen Bönig hört aus seiner alten Heimat Altona, dass türkische Gemüseläden und Dönerbuden nicht mehr zum schicken Ottensen passen sollen.

Der Kampf um die Arbeitsplätze

Von der Begeisterung bis zur Resignation am Beispiel von Kolbenschmidt Hamburg

VON ERIK MERKS

Kolbenschmidt Hamburg, ein Traditionsunternehmen in Hamburg Bahrenfeld, galt als Hochburg der IG Metall. 96% der Beschäftigten waren in der IG Metall organisiert. Die Identifizierung sowohl der Arbeiter als auch der Angestellten mit dem Unternehmen war groß. Bei Kolbenschmidt kündigte man nicht, man wurde nach der Lehre übernommen und ging bei Kolbenschmidt in Rente. In den 1970er Jahren hatte Kolbenschmidt fast 1000 Beschäftigte. Das Betriebsklima war ausgezeichnet. Die Sozialleistungen waren überdurchschnittlich. Betriebsrat und IG Metall waren eine Macht und begegneten der Geschäftsführung auf Augenhöhe.

1997 kaufte die Rüstungsschmiede Rheinmetall den Konzern Kolbenschmidt und begann unverzüglich mit Standortbereinigungen. Sowohl die Zentrale in Neckarsulm und die vier Standorte in Deutschland als auch der Standort in Frankreich wurden einer Prüfung unterzogen. Mit dieser durch den Konzern geschürten Unsicherheit des eigenen Arbeitsplatzes und der zusätzlichen Gründung eines Werkes in Usti (Tschechien) schwand die Gemeinsamkeit im Gesamtbetriebsrat. Die Mitglieder des Gesamtbetriebsrates sahen sich weniger als Vertreter des Unternehmens, sondern in erster Linie verantwortlich für ihren jeweiligen Standort.

Besonders das Hamburger Werk stand zur Disposition. Die Beschäftigten in Hamburg waren sich einig: Kolbenschmidt Hamburg soll bestehen bleiben! Betriebsrat und Vertrauenskörper boten konstruktive Mitarbeit bei der Umstrukturierung der Betriebsstätte an. Man war bereit, dem Gesellschafter entgegen zu kommen. Gemeinsam, im Austausch mit der Belegschaft, wurden Effizienzsteigerungs- und Kostensenkungsvorschläge erarbeitet. Diese gingen vom Fensterputzen in der Pause bis zum Angebot unbezahlte Überstunden zu leisten, die Verwaltung auszudünnen und auf Zuschläge für Sonntagsarbeit zu verzichten. Die Vorschläge wur-



Fred Harfst, der Leiter des Vertrauenskörpers

den allesamt vom Gesellschafter begrüßt aber als unzureichend angesehen. Die Geschäftsführung setzte konsequent ihr Sanierungskonzept durch. Erst wurde die Sandgießerei, dann die Öfen stillgelegt, das Aluminium flüssig geliefert und schließlich wurden Bearbeitungsmaschinen abgebaut. Mit jeder Sanierungsmaßnahme schrumpfte die Belegschaft. Noch wurden betriebsbedingte Kündigungen vermieden. Der Abbau erfolgte über Fluktuation und Altersteilzeit.

Der Vorsitzende des Betriebsrats Peter Carl, und der Leiter des Vertrauenskörpers der IG Metall, Fred Harfst, zwei charismatische Personen, schafften es, die beiden Gremien zusammenzuhalten und weitgehend geschlossen aufzutreten. Als die beiden in Rente gingen, traten



Demonstration in Bahrenfeld, 1999

die Gegensätze in der Belegschaft offen zutage. Diese Gegensätze, entweder dem Gesellschafter noch weiter entgegenzukommen, die Tarifbindung aufzuheben, auf viele Rechte zu verzichten, oder zum kompromisslosen Kampf bis hin zur Betriebsbesetzung und Arbeitsverweigerung aufzurufen, standen sich konträr gegenüber. Die Belegschaft war mittlerweile auf 180 geschrumpft. Zur Betriebsratswahl im Jahr 2002 kandidierten vier Listen innerhalb der IG Metall gegeneinander, bei nur sieben zu wählenden Betriebsratsmitgliedern. Die Listen unterschieden sich darin, den Kampf weiterzuführen, zu resignieren oder wenigstens eine anständige Abfindung herauszuholen.

Die IG Metall organisierte 2009 vor dem Werkstor eine Solidaritätskundgebung. Sogar Belegschaften umliegender Betriebe und Anwohner nahmen teil. Es war ein letzter Versuch, doch noch einen Teil des Betriebes zu retten. Die Politik zeigte wenig Anteilnahme. Das Interesse an dem lukrativen Grundstück war vermutlich größer als das Engagement für die Rettung der Arbeitsplätze. Der Konzernbetriebsrat Rheinmetalls erklärte sich in einer Stellungnahme solidarisch, aber die Solidarität des Hauptsitzes von Kolbenschmidt in Neckarsulm konnte nur halbherzig sein, weil die beiden Standorte Hamburg und Neckarsulm zu Konkurrenten wurden.

Die Schließung des Werks schien nicht mehr verhindert werden zu können.

Viele Kollegen handelten nun nach dem Motto: »Wir verlassen das sinkende Schiff« und nahmen die von der Geschäftsführung angebotene Abfindung in Anspruch.

Der zerstrittene Betriebsrat manövrierte sich in die Handlungsunfähigkeit. Es gelang nicht einmal mehr sich auf einen Interessensausgleich und Sozialplan zu einigen.

Die Unternehmensführung profitierte von dem Gegeneinander der Beschäftigten. Es kam ihr sehr gelegen, keinen Ansprechpartner mehr zu haben. Je härter die Maßnahmen des Gesellschafters waren, desto mehr eskalierte der Streit der Betroffenen. Die Belegschaft zerstörte ihre Einigkeit selbst. So war es ein Leichtes für die Geschäftsführung, im November 2009 die verbliebenen 180 Mann auszusperren und das Werk zu schließen. Weil die IG Metall ein Jahr zuvor eine Standortsicherung bis 2012 ausgehandelt hatte, akzeptierte der Gesellschafter in Verhandlungen mit der Gewerkschaft eine einjährige Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft.

Ein fast 20-jähriger Kampf der Belegschaft um den Erhalt der Arbeitsplätze war verloren. Brutale Aussperrung der verbliebenen Mitarbeiter und Schließung des Werks beendeten das Kapitel.

Arbeiter gegen Arbeiter, Angestellter gegen Angestellte, jeder gegen jeden. Es gab keine Gemeinsamkeiten mehr.

Die Vereinsamung am Arbeitsplatz

oder Warum Monika nicht mehr zur Arbeit gehen mag

VON ERIK MERKS

Monika arbeitet im Callcenter einer Bank in Hamburg. Sie ging immer gern zur Arbeit, das Betriebsklima war gut, die Kolleginnen und Kollegen waren nett, man verstand sich gut, verbrachte die Pausen gemeinsam. Gelegentlich traf man sich nach Feierabend um etwas zu trinken und zum Klönen. Der Arbeitsplatz war persönlich gestaltet, Fotos, Blümchen, Krimskrams auf dem Schreibtisch. Es gab Sonntage, da freute sie sich auf Montag.

Bereits vor Corona leitete die Bank eine Umstrukturierung ein: Zentralisierung des Backoffice sowie des Personals und der Verwaltung. Damit einher kamen Remote, Homeoffice und Großraum. Der eigene Arbeitsplatz war weg.

Monika arbeitet nur zwei Tage in der Firma und drei Tage in der Woche zuhause in ihrem Wohnzimmer am Laptop. Wenn sie in die Firma kommt, stellt sie ihre Tasche in eines der verschließbaren Fächer, so wie es sie in Museen gibt. Dann muss sie einen freien Arbeitsplatz finden, loggt sich in den PC ein und beginnt zu arbeiten. Ihre Kolleginnen sind zuhause oder irgendwo an irgendeinem Arbeitsplatz in einem der Großraumbüros. Es ist steril, keine Bilder an den Wänden, keine Blumen, keine persönlichen Gegenstände. Es ist völlig zufällig, neben wem oder wo sie sitzt. Das wird von der Geschäftsführung so gewollt. Es soll ein ständiger Austausch der Arbeitsplätze erfolgen, persönliche Bindungen zum Tischnachbarn sind nicht gewollt. Wenn sie Feierabend macht, greift Clean Desk. Das bedeutet, sie muss ihre Arbeitsplatte desinfiziert und völlig leer zurückerlassen.

Früher blieb Moni mit Schnupfen und Husten zuhause. Heute ist sie mit Schnupfen und Husten zuhause und kann trotzdem arbeiten.

Moni hat den Eindruck, dass sie als Person nicht mehr wahrgenommen wird, nur ihre Arbeitskraft wird gewünscht, sie ist mit ihren Eindrücken nicht allein.

Mit Corona stellten viele Betriebe auf Remote um. Ein

weiteres Beispiel sind die Beschäftigten eines Betriebes in der Schiffbau-Zulieferindustrie. Dort sehen die Kollegen und Kolleginnen diese neue Arbeitsweise gespalten. Große helle Räume, Schalen mit Obst und Mineralwasser stehen auf den Tresen, Kaffeeautomaten können kostenlos benutzt werden. Für vertrauliche Gespräche stehen kleine Separees bereit und es gibt weiterhin einige Konferenzräume.

Während vor Corona in jedem Flur eine Kopiermaschine stand, findet man heute keine Drucker und keine Fotokopierer mehr. Das papierlose Büro ist entstanden. Es gibt auch keine Aktenordner und entsprechend keine Aktenschränke mehr. Das spart Platz, Raum und Zeit. Nirgendwo liegt etwas herum, keine unordentlichen Schreibtische, eine sterile Ordnung.

Auch gibt es scheinbar keine betrieblichen Hierarchien. Heute loggen sich die Vorgesetzten, selbst der Geschäftsführer, irgendwo in einem der Großräume in einen freien PC ein. Noch bis vor wenigen Jahren wurden die Hierarchien gepflegt. Vom Anspruch auf einen Raum mit drei Fensterachsen (Geschäftsführer), eine Fensterachse (Abteilungsleiter) bis zu keiner eigenen Fensterachse (drei bis sieben Menschen in einen Raum) war die Hierarchie genau festgeschrieben.

Heute spricht man sich generell mit dem Vornamen und mit »Du« an. Die Firmensprache ist Englisch. Diese aus den USA übernommene Anredeform ist nicht mit dem alten deutschen »Du« zu verwechseln. Es sind keineswegs alle Freunde. Die Hierarchien bestehen weiter. Sie werden nur nicht mehr zur Schau gestellt. Die Krawatte am Hals der Männern ist verschwunden, der Mont Blanc Füllfederhalter hat ausgedient, denn Handschriftliches wird nicht mehr gebraucht und auch die Sekretärinnen gibt es nicht mehr.

Man trifft sich nicht mehr täglich mit den gleichen Kollegen und Kolleginnen am Arbeitsplatz, zufällig auf den Fluren oder in der Bahn, viele kennt man gar nicht mehr. Neue Kollegen werden über das interne Internet



vorgelegt. Vielleicht läuft einem einer der Neuen mal über den Weg. Betriebs- Jubiläum- Geburtstagsfeiern finden nicht mehr statt.

Früher verbrachten die Beschäftigten die Mittagspause auch mit den Kollegen aus der Fertigung gemeinsam in der Kantine. Die Kollegen der Fertigung sind verschwunden. Die Werkstatt ist ausgelagert. Die Fertigung wurde fremdvergeben. Man ist allein und wird zunehmend anonym. Das Gefühl, zusammenzugehören, schwindet. Die alten Kollegen bedauern die sich auflösende alte Firmenkultur, die fehlende Identifizierung mit dem Arbeitsplatz und dem Betrieb, mit der Belegschaft. Der Gedanke der Gemeinsamkeit, die Verbundenheit der Beschäftigten untereinander und mit dem Unternehmen bestimmte bisher das betriebliche Leben. Den Arbeitstag gemeinsam verbringen und gelegentlich gemeinsam feiern, gemeinsam etwas unternehmen, diese Dinge prägten das betriebliche Leben und machten die Firmenkultur aus.

Diese alte Firmenkultur löst sich auf, es ist eine neue entstanden. Die kollektive Firmenkultur wird von der individuellen Kultur abgelöst. Die Arbeitskraft wird gebraucht, dafür müssen Körper und Geist des Menschen funktionieren, aber der Mensch ist eigentlich egal und jederzeit austauschbar.



Mit Obst, Kaffee, Wasser, kostenloser Mitgliedschaft im Fitnessstudio und Sonderkonditionen in Fahrradgeschäften wird die Bindung an den Arbeitgeber erreicht, aber die Verbundenheit der Beschäftigten untereinander existiert nicht mehr. Die individuelle Firmenkultur ist entstanden.

Dennoch: die Hälfte aller Menschen in diesem Unternehmen finden dieses neue Arbeiten gut. Es sind überwiegend die Jüngeren, die sich mit dieser neuen Arbeitsweise identifizieren. Ihr tatsächliches Leben spielt sich im privaten Bereich ab. Die Älteren tun sich schwer umzudenken und den Betrieb nur noch als Stätte des Geldverdienens zu sehen.

Deshalb mag auch Monika nicht mehr arbeiten.

Proletarier aller Länder...

...vereinigt euch! Aber wie?

VON MICHAEL PETERSEN

Als Betrieb, besser als Belegschaft, haben wir eine lange Geschichte größerer und kleinerer betrieblicher Aktionen gegen Pläne von »denen da oben«, die uns Arbeitsplätze wegnehmen, weniger Geld bezahlen und mehr Arbeit aus uns herausquetschen wollen.

Solche Angriffe der Kapitaleseite sind ja nun überhaupt kein Alleinstellungsmerkmal – ganz im Gegenteil.

Aber warum hat das bei der Bremsbelag GmbH in Glinde immer mal wieder zu mehr oder weniger erfolgreichen betrieblichen Widerstandskampagnen und -aktionen geführt? Wie wurden die in allen Belegschaften vorhandenen Spaltungen überwunden? Was waren die Punkte, Fragen, an denen viele oder alle zusammengekommen sind? Was waren die Schritte auf dem Weg zu einem solchen Zusammenhalt? Die Antworten auf diese Fragen füllen vielleicht ein Buch, in jedem Fall aber mehr als einen Artikel. Ich will deshalb nur auf einen Gesichtspunkt aus diesem Katalog eingehen.

Gastarbeiter werden MigrantInnen

Außenstehende fanden und finden es besonders bemerkenswert, dass die Belegschaft so »bunt« zusammengesetzt war und ist. Von meinen Kollegen, die heutzutage »einen Migrationshintergrund haben«, bezeichneten sich viele selbst lange als »Ausländer« oder »Südländer«. In der Produktion, dem größeren Teil des Betriebes, war und ist ihr Anteil 50 bis 60%. Zählt man diejenigen, die von den anderen »Polen« oder »Russen« genannt werden, dazu, war der weit überwiegende Teil der ProduktionsarbeiterInnen migrantisch. Der Frauenanteil war mit etwa 10% immer sehr klein und ist im Laufe der Jahre zusammengeschmolzen. Die übergroße Mehrheit würden industriesoziologisch wohl als »An- und Ungelernte« eingestuft.

Eine Fabrik hat viel Ähnlichkeit mit militärischer Organisation. Es gibt die große Masse der »Soldaten«, und dann die »Unteroffiziere«, »Offiziere« und deren »Burschen« und »Adjutanten«.

Rassismus in der Fabrik

Bis in die 1990er Jahre war diese Struktur überwiegend rassistisch. Die Maschinenarbeiter sprachen mehrheitlich Türkisch, aber auch Deutsch, Portugiesisch, Polnisch, Russisch oder sonst was. Die Vorarbeiter waren Deutsche, Polen oder Portugiesen, die Meister Deutsche und Polen. Die »Adjutanten« sprachen häufig die gleiche Sprache wie ihre Unteroffiziere oder Offiziere, schließlich waren sie auch durch diese dahin gekommen. Die anderen Menschen, die mit oder in der Produktion arbeiteten, wie QualitätskontrolleurInnen, WerkstattschreiberInnen und Produktionsplaner waren fast alle deutsch, genauso wie der Rest des Betriebes: die Instandhalter, Werkzeugmacher, Facharbeiter in der Entwicklungsabteilung und alle Angestellten.

Wer eine bessere Maschine wollte, einen leichteren Arbeitsplatz oder beruflichen Aufstieg, der stellte sich mit seinem Vorgesetzten gut, brachte ab und an 'ne Flasche Schnaps mit oder einen Teppich aus der Türkei.

Der Betriebsrat hatte zwei oder drei »Proporz ausländischer«, war aber nach Zusammensetzung und Ausrichtung Vertreter der Deutschen, der Facharbeiter und der Angestellten im Betrieb und in der Produktion. Dass wir bei der BR-Wahl 1990 den alten BR mit über 60% aus dem Amt gejagt haben, lag vordergründig an einem konkreten Verrat, den der Betriebsrat an den Schichtarbeitern, die die große Mehrheit aller Beschäftigten im Betrieb waren, verübt hatte. Die Verkürzung der tariflichen Arbeitszeit um eine Stunde von 40 auf 39 Wochenstunden war im Schichtbetrieb mit vorhandenen Pausenregelungen verrechnet worden.

Geld oder Würde!

Eine sinnvolle, sehr zugespitzte Möglichkeit, Konflikte im Betrieb zu beschreiben, heißt: Es geht immer um Geld oder Würde. Dabei ist mit Geld auch jede Art von Konflikt um Zeit und Urlaub gemeint. Im Kapitalismus



Eine der vielen Aktionen vor dem Werkstor. Das Transparent haben wir viele Jahre, bei vielen Gelegenheiten benutzt. Ist nicht ganz auf der Linie der Sozialpartnerschaft, aber entspricht den betrieblichen Erfahrungen. (Foto: José Torres)

ist es bis in den allgemeinen Sprachschatz eingedrungen: »Zeit ist Geld«. Und die Vernichtung von Arbeitsplätzen, die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes, ist ja am Ende auch die Auseinandersetzung um das Einsparpotential (Geld) einerseits und die Existenzgrundlage andererseits, also die Möglichkeit Geld, bzw. Lohn zu erhalten.

Normale Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit, auch die links und kämpferisch ausgerichtete, hat in der Regel die Würde nicht oder nicht ausreichend im Blick.

Die MigrantInnen bringen ihre eigene Lebenserfahrung und auch die ihrer Eltern und heutzutage Großeltern mit in den Betrieb. Und diese Erfahrung ist auch eine von Zurücksetzung, Chancenungleichheit und rassistischer Anfeindung. Die Morde von Mölln, Solingen, des NSU und in Hanau und viele andere trafen eben MitmigrantInnen und leben weiter im gemeinschaftlichen Bewusstsein als latente Bedrohung.

Um die Geschichte dieser Belegschaft zu verstehen, ist es gut, diesen Hintergrund nicht zu vergessen, denn die KollegInnen treffen dann an ihrem Arbeitsplatz wieder auf so eine Lebenswirklichkeit.

Und dann bringen die MigrantInnen etwas NICHT mit: Die bleischwere politische Decke der »Sozialpartnerschaft« genannten Unterordnung unter die Kapital-

interessen im Betrieb und in der Tarifpolitik und in der Gesellschaft. Und sie waren – jedenfalls bei uns ganz überwiegend – IndustriearbeiterInnen in der ersten Generation. Bei ihnen ist der Widerwille, die Abscheu und die Ablehnung gegen die entmenslichende, entfremdende, Kopf und Körper kaputtmachende, unterdrückende Fabrikarbeit noch lebendig.

Quotenregelung bei der BR-Wahl

Viele, viele Jahre hatte unsere Liste zur BR-Wahl, die erst Opposition war, seitdem aber die offizielle Gewerkschaftsliste ist, zwei Hauptmerkmale: Die KandidatInnen kommen aus möglichst vielen Bereichen mit einer Mehrheit aus der Produktion und sie ist »quotiert«. Ab Platz 1 gibt es immer eine/n »Biodutschen« und eine/n »Zugereisten« abwechselnd. Und bei den freigestellten Betriebsräten haben wir immer Türkisch und Portugiesisch als Sprachkompetenz zur Verfügung gestellt.

Das zweite Element, was uns langjährig Vertrauen beschert hat, war unser Ansatz der tagtäglichen Betriebsratsarbeit. Wir wollten immer alle gut behandeln. Und unseren selbstgewählten Ansatz: »Wir behandeln alle gut und tun unser Möglichstes, aber für die Gewerkschaftsmitglieder reißen wir uns ein Bein aus« haben

wir nicht durchgehalten. »Erst kommt der Kollege/(die Kollegin) oder die Gruppe«. Dann kommt lange nix. Und dann kommt vielleicht auch der Standpunkt der Firma mal ins Spiel, oder die Probleme der Vorgesetzten.

Betriebsrat als Sozialarbeit

Zu diesem Gesichtspunkt gehört auch, dass wir deutlich über die Grenzen von »normaler« Betriebsratsarbeit hinaus unsere KollegInnen – und nicht nur die MigrantInnen – betreuen. Das Kündigen von Handyverträgen, erste Schritte von Schuldenberatung, Unterstützung im Umgang mit Behörden, Erklärung und Beratung bei Rentenfragen, Unterstützung bei Suchterkrankungen, die Übersetzung der Krankenschreibung aus der Türkei, Schlichtung bei persönlichen Konflikten und das offene Ohr für den Krankheits-, Pflege- oder Todesfall in der Familie wurden und werden geschätzt.

Ein drittes Element ist, dass wir in den 1990er Jahren das System der Speichelleckerei und persönlichen Abhängigkeiten, der Diskriminierung einerseits und Klientelwirtschaft andererseits, versucht haben aufzubrechen.

Werkzeugkasten Betriebsverfassungsgesetz

Wir haben aus dem Werkzeugkasten des Betriebsverfassungsgesetzes versucht, alles infrage Kommende anzuwenden. Wir hatten und haben Betriebsvereinbarungen zur innerbetrieblichen Ausschreibung aller zu besetzenden Arbeitsplätze, zu Auswahlrichtlinien, zu mit dem BR abgestimmten Testverfahren auf allen Ebenen, zum Vorrang interner BewerberInnen, zur bevorzugten Berücksichtigung von Familienangehörigen bei der Einstellung von Auszubildenden und manchmal auch bei befristeten (Aushilfs-)Verträgen. Wir hatten sogar bei innerbetrieblichen Aufstiegspositionen eine Klausel, die besagte, dass »Ausländer« bevorzugt zu berücksichtigen sind, bis der Prozentsatz so besetzter höherwertiger Stellen dem Prozentsatz der in dem Bereich beschäftigten »Ausländer« entspricht. Das Letztere hat sich allerdings mit dem Trend zur Erleichterung des Erwerbs der deutschen Staatsbürgerschaft praktisch erübrigt.

Ein Betrieb, insbesondere eine Fabrik, bleibt natürlich trotzdem eine hierarchische Angelegenheit. Und es gibt immer Trickereien von Vorgesetzten und Schlupflöcher für das Management, um die auf dem Papier bestehende Chancengleichheit zu unterlaufen oder es jedenfalls zu versuchen. Aber insgesamt war es im gemeinschaftlichen Gedächtnis der MigrantInnen eine

überwiegend positive Errungenschaft. Außer bei denjenigen, die sich individuelle Chancen meinten ausrechnen zu können.

Sprecht miteinander!

Und dann gibt es noch den Grundsatz: Es gilt das gesprochene Wort. Das ist nicht nur bei migrantischen KollegInnen wichtig, sondern auch für einheimische »Gewerbliche«. Bei jüngeren KollegInnen wird das heute durch WhatsApp-, Signal oder Telegrammgruppen ergänzt – aber nicht ersetzt.

Betriebsratsmitglieder, Vertrauensleute, betriebliche AktivistInnen müssen mit den KollegInnen sprechen: im Pausenraum, am Arbeitsplatz, in der Umkleidekabine, auf dem Parkplatz, in der Raucherecke. Das gilt immer. Wenn was ansteht, dann ist es gut sich zu erinnern: Kein Betriebsratsaushang, kein Vertrauensleuteinfo, kein vor dem Tor verteiltes Flugblatt erreicht die Wirkung eines »Stoßtrupps«, der einen Vormittag oder eine Nachtschicht lang durch die Hallen, Werkstätten und Pausenräume ausschwärmt.

Kurzbiographie des Betriebs

Gründung einer Bremsbelagfabrik 1954 als Teil des Kruppimperiums auf dem Gelände der ehemaligen Kurbelwellenfabrik in Glinde bei Hamburg. Ab 1962 verkauft an einen US-amerikanischen Konzern, trotz mehrmaligen Namenswechsels bis 2014 dieselbe Eigentümerschaft. Firmierte in der jüngeren Vergangenheit die längste Zeit von 2001 bis 2014 als »Honeywell Bremsbelag GmbH«. Dann verschenkt an »Federal Mogul« (Carl Icahn) und dann »Tenneco«, inzwischen an einen »Investor« namens »Apollo« übergegangen.

Höhepunkt der Beschäftigung Mitte der 1980er Jahre mit 2500 Beschäftigten, heute sind noch ca. 600 KollegInnen aktiv mit stark abnehmender Tendenz.

Früher Marktführer in Deutschland durch Menge und Qualität (Markenname JURID). Heute nach fehlenden Investitionen, bzw. konzerngeleitetem Kapazitätsaufbau in Osteuropa technologisch Nischenproduzent

MAN & MINING

Sonderausstellung im Museum der Arbeit
17. November 2023 bis 1. Mai 2024

VON MARIO BÄUMER

Am 16. Juli 2023 standen etliche Schaulustige am Ufer der Elbe in Övelgönne. Der Grund dafür war der Einlauf eines der größten Containerschiffe der Welt, der »One Innovation«. Das Schiff ist 400 Meter lang und 61,4 Meter breit. Damit hat es eine Kapazität von 24 134 Standardcontainern. Darin befanden sich: Smartphones, Bildschirme, T-Shirts, Möbel und vieles mehr. Für diese Komplettausstattung unseres westlichen Konsums braucht es nicht nur eine Elbvertiefung für die Tiefe des Schiffes, sondern vor allem Rohstoffe.

Der Abbau von diesen Rohstoffen ist angesichts einer schnell wachsenden Weltbevölkerung und deren steigenden Konsumbedürfnissen zu einem immer größeren ökologischen, ökonomischen, politischen und sozialen Problem mit globalen Auswirkungen geworden. Nicht nachhaltige Abbaupraktiken führen zu massiven Belastungen, die heutige und zukünftige Generationen vor enorme Herausforderungen stellen.

Damit beschäftigt sich die neue Ausstellung MAN & MINING im Museum der Arbeit. Die Ausstellung wählt hierzu erstmalig die ausschließliche Vermittlungsform zeitgenössischer Kunst und Fotografie. Namhafte Fotografen wie Sebastião Salgado, Pieter Hugo, Lu Guang, Johnny Haglund und Danny Franzreb sowie die zeitgenössischen Künstler*innen Gabriella Torres-Ferrer, Lisa Rave, Andrea Mancini und das politische Künstlerkollektiv Unknown Fields thematisieren die Folgen des globalen Bergbaus für den Menschen und die Umwelt.

Verschiedene Miningformen, vom klassischen Mining über Cycle-Mining bis Crypto-Mining, werden behandelt. Die Präsentation wählt dezidiert die Perspektive der in die Extraktion involvierten Menschen und nimmt die Folgen des Abbaus für die betroffenen Personen in den Blick.

Die Arbeitsbedingungen in den Herkunftsländern stehen dabei ebenso im Mittelpunkt wie die Warenketten. Ziel ist es, die Asymmetrien des weltweiten Rohstoffabbaus und die konkreten Folgen für die be-

troffenen Menschen deutlich zu machen. Das soll bei den Besucher*innen die Frage aufwerfen, wie sie diese problematischen Verflechtungen selbst mitgestalten können. Ein zusätzliches interaktives Kabinett mit dem Titel MAN without MINING ergänzt die Ausstellung und lädt zur Selbstreflexion ein. Dieses Kabinett entstand durch eine Kooperation des Museums der Arbeit mit der Körper-Stiftung. In ihm wird aufgezeigt, dass die Themen der Kunstwerke direkt mit der Lebenswelt der Besucher*innen zu tun haben, so dass sie von der Wichtigkeit etwas zu verändern überzeugt werden können.

Das spannende künstlerische Konzept und die dramatische Aktualität des Themas führten zu einer vielfältigen Unterstützung: allein vier Stiftungen und das Ministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung beteiligten sich finanziell und förderten dabei vor allem das vielseitige Rahmenprogramm. Dieses bietet neben unterschiedlichen Vorträgen, Workshops, Künstler*innengesprächen und Diskussionen auch eine dreiteilige Sonntagsmatinee im Abaton Kino mit den Filmen »Welcome to Sodom. Dein Smartphone ist schon hier«, »Erde« und »Workingman's death« nebst Gesprächen mit jeweiligen Filmbeteiligten und Ausstellungsmachern. Der Verein Freunde des Museums der Arbeit bringt sich mit besonderem Engagement durch zwei Podiumsdiskussionen zu den Themen »Elektromobilität vs. Verbrennermotoren« und »Kupferverarbeitung bei Aurubis« in das Rahmenprogramm ein.

Die Künstler*innen beschäftigen sich mit den komplexen Verflechtungen zwischen Wirtschaft und Politik hinsichtlich des weltweiten Geschäfts mit Rohstoffen wie seltenen Erden. Der Titel von Lisa Raves Videoessay »Europium« zitiert den Namen einer sogenannten Seltenen Erde. Aufgrund der Eigenschaft, in einem Farbton zu phosphoreszieren, der nicht mit technischen Mitteln synthetisiert werden kann, ist Europium ein Schlüsselement in Farbbildschirmen und spielt eine entscheidende Rolle bei der Revolution des Farbfernsehens ab



Still from *A Journey Through the Dark Side of the City*. Photographer Liam Young/Unknown Fields

den 1960er Jahren. Ob Handy, Tablet, Fernseher oder Laptop, immer wenn wir Bilder auf einem Screen betrachten, ist Europium im Spiel. Nicht zuletzt wurde es als Fälschungsschutz in Eurobanknoten eingearbeitet. Europium findet sich zum Beispiel in den Gehäusen von Tiefseeorganismen wie Muscheln, die es zusammen mit anderen Substanzen aus ihrer Umgebung filtern und in ihrer Schale einlagern. In den kommenden Jahren sollen für den Abbau Lagerstätten auf dem Grund der Bismarcksee vor der ehemaligen deutschen Kolonie Kaiser-Wilhelms-Land im heutigen Papua-Neuguinea erschlossen werden.

Das Künstlerkollektiv Unknown Fields unter der Leitung von Liam Young und Kate Davies ist mit vier Werken in der Ausstellung vertreten. Bei zahlreichen Reisen in Länder des globalen Südens haben sie die Folgen moderner Technologien für Mensch und Umwelt künstlerisch verarbeitet.

Auch sogenanntes Artisanal Mining wird thematisiert. In der Fotoserie »Where the Earth is on fire« von Johnny Haglund wird dokumentiert, dass seit über hundert Jahren im indischen Jharia unterirdische Kohleflöze brennen. Sie zu löschen ist fast unmöglich. Trotz Hitze und Rauch suchen Einheimische in den verlassenen Minen nach Kohle, viele kommen dabei ums Le-

ben. Sebastião Salgados Fotoserie »Gold« von 1986 dokumentiert, wie in den 1980er Jahren ein Goldrausch zehntausende Menschen in die Serra Pelada im Norden Brasiliens zog. Innerhalb weniger Jahre entstand eine Parallelwelt mit eigenen Regeln. Die Arbeitsbedingungen und die Gesundheitsversorgung waren katastrophal. In den umliegenden Wellblechsiedlungen kam es regelmäßig zu bewaffneten Konflikten und Morden.

Alle Kunstwerke zeigen, dass Ungleichheit eben nicht nur eine ungewollte Nebenwirkung, sondern vielmehr das tragende Prinzip globaler Ökonomie geworden ist. Im Gegenteil: Wäre die Welt nicht durch die Ökonomie der Ungleichheit so justiert, wie es heute der Fall ist, dann wären die Länder des Globalen Südens irgendwann in der Lage, ihre Rohstoffressourcen für die Herstellung moderner Produkte einzusetzen, anstatt sie westlichen Unternehmen zu Schleuderpreisen zu überlassen.

Die Welt kann beim momentanen Stand des Ressourcenverbrauchs für die Versorgung der gesamten gegenwärtigen Weltbevölkerung nicht aufkommen. Vom »momentanen Stand des Ressourcenverbrauchs« zu sprechen, ist allerdings insofern irreführend, weil so einer der wichtigsten Aspekte, der für die globale Ressourcennutzung kennzeichnend ist, unerwähnt bleibt,

nämlich deren eklatante Ungerechtigkeiten. Der Durchschnittsbürger in Nordamerika oder Europa verbraucht ein Vielfaches der Energie, die im statistischen Mittel in den ärmeren Weltregionen genutzt wird. Und in jeder Region verbrauchen die Reichen jeweils mehr als die Armen.

Wir verbrauchen Energie noch immer alles andere als nachhaltig, zerstören dabei Schritt für Schritt die Umwelt und vergiften uns selbst. Nur gut, dass CO₂ nicht sichtbar ist.

Die Emissionsmengen, die den Klimawandel anfeuern, wachsen mit jeder Steigerung unseres Konsums. Die dafür erforderlichen Material- und Energiemengen sind für uns intransparent geworden. Das betrifft Geräte wie Smartphones, Notebooks, iPads, Fernseher noch mehr als Textilien oder Lebensmittel.

Im Kapitalismus bestimmen Angebot und Nachfrage den Preis, weshalb knapper werdende Ressourcen zwar schlecht für viele Menschen sind, für einige wenige aber, welche Zugang zu diesen Ressourcen haben, sehr gut. Die Rechnung ist ganz einfach: Der Nachteil der einen ist der Vorteil der anderen. Das gilt auch in unseren Regionen, wo für die Schwächeren immer mehr gilt, dass sie eben Pech gehabt haben.

Ein Rückblick auf die klassische Industriegesellschaft zeigt: Hätten wir in den 1960er und frühen 1970er Jahren, als ein erstes Bewusstsein für Umweltprobleme entstand, all unsere technische und wissenschaftliche Expertise darauf verwandt, unsere Produktionsweise zu verändern und unsere sozialen wie politischen Kompetenzen darauf ausgerichtet, unsere Lebensweise umzustellen, wäre es möglich gewesen, dass wir der Situation entkommen wären, in der wir jetzt stecken.

Das wirklich Deprimierende ist jedoch, wenn heute noch Politiker von den »Fehldiagnosen des Club of Rome« sprechen, da dieser in seinem berühmten Bericht »Die Grenzen des Wachstums« von 1972 davon gesprochen hat, dass die Erdgasvorkommen bis 2019, die Erdölvorkommen bis 2020 reichen werden. Es sei daran erinnert: Rohstoffvorräte sind endlich, nicht vermehrbar und in ihrer Menge weiterhin ungefähr abschätzbar. An vielen Stellen scheint die Ressource Intelligenz jedenfalls schon lange verbraucht...

Nun, gut fünfzig Jahre später, begegnen uns immer mehr Meldungen, dass die entscheidenden (Kipp-) Punkte verpasst wurden. Die Erderwärmung, der Klimawandel, die Versteppung und die globale Umweltverschmutzung haben Ausmaße angenommen, denen wir nicht mehr gewachsen sind. Aber westlicher Fortschrittsoptimismus rechnet wahrscheinlich mit einigen miraculösen Entdeckungen, die es uns – jedenfalls

denjenigen, die im industrialisierten Westen leben – ermöglichen, ein Leben mit nur minimal eingeschränkten Konsumgewohnheiten und begrenztem Bevölkerungswachstum fortzusetzen. Solidarität scheint hierbei ein aus der Zeit gefallener Begriff zu sein.

Der Bedarf an Rohstoffen wächst jedenfalls weiter proportional zur Weltbevölkerung. Die Digitalisierung heizt den Verbrauch auf vielen Gebieten noch an. Allein ein durchschnittliches Smartphone enthält Bauteile, in denen ca. 75 verschiedene chemische Elemente genutzt werden, von denen fast alle bergbaulich gewonnen werden. Verflechtung und Länge der Lieferketten machen jegliche Transparenz fast unmöglich. Man spricht davon, dass ein Smartphone, das halbwegs humane Produktionsbedingungen bei allen Schritten gewährleistet, heute etwa 3000 Euro kosten müsste.

Transparent liegt beispielsweise unser Wasserverbrauch von durchschnittlich 128 Litern täglich, der intransparente Verbrauch umfasst jedoch 7200 Liter.

Der Niedergang der Naturressourcen und die Zunahme der ökologischen Stressfaktoren vollzieht sich in einer Welt, in der der Zugang zu den Ressourcen, das Leiden unter den Zerstörungsfolgen und die Konkurrenzfähigkeit höchst ungleich verteilt sind.

Die Arbeit insgesamt findet zu vormodernen Zwangsverhältnissen zurück, da reicht ein Blick auf die Kunstwerke der Ausstellung.

Wir kennen bei diesem Thema die Bezeichnung Anthropozän: Dieser Begriff ist vor einem guten Jahrzehnt vom Nobelpreisträger Paul Crutzen ins Spiel gebracht worden, um zu verdeutlichen, dass der Mensch heute die entscheidende geologische Kraft ist und das Antlitz der Erde radikal und irreversibel verändert. Jedoch ist es weniger »der Mensch«, sondern es sind Menschen, die das unter den Vorzeichen eines kapitalistischen Wirtschaftsprinzips machen. Elmar Altvater spricht vom »Kapitalozän«, das passt schon besser.

Das Museum hält Kunst für ein geeignetes Mittel bzw. eine geeignete Strategie, politisches Bewusstsein zu wecken. Das Team hinter der Ausstellung weiß dabei um die Paradoxien des Kunstbetriebs. Wenn eine Sache ernst ist, ist es zu wenig, immer nur die neuesten Sorgen und Bedenken auszutauschen. Nein, es kommt darauf an, umzudenken. So besteht die Hoffnung, dass die Ausstellung keine »Ästhetisierung des Elends« betreibt, sondern das Denken und Handeln beeinflussen kann. Es sei hier nur an die künstlerische Verarbeitung dieser Paradoxien im Roman »Weltschatten« von Nir Baram und im Film »The Square« erinnert. Wie lässt sich ein Umgang finden mit den Schwierigkeiten und Ambivalenzen, welche mit politischer Kunst einhergehen? Das



Sebastião SALGADO, Freiluftmine Serra Pelada, Brasilien, 1986

gesamte Ausstellungsprojekt will sich jedenfalls nicht nur mit politisch, sozial und gesellschaftlich relevanten Themen auseinandersetzen, sondern in gesellschaftliche Verhältnisse intervenieren. Die Künstler*innen der Ausstellung wählen verschiedene Herangehensweisen und auch die Absichten der jeweiligen Akteur*innen unterscheiden sich: Von subtileren Formen, die versuchen, Wahrnehmungs- und Handlungsräume zu eröffnen, über dokumentarische Ansätze, insbesondere in der Fotografie, bis hin zu provokativen Aktionen, die Antagonismen auslösen möchten.

Alle Werke versuchen, politische Missstände zu kritisieren, sie als Teil größerer gesellschaftlicher Zusammenhänge zu erkennen sowie deren Mechanismen offenzulegen und zu verändern.

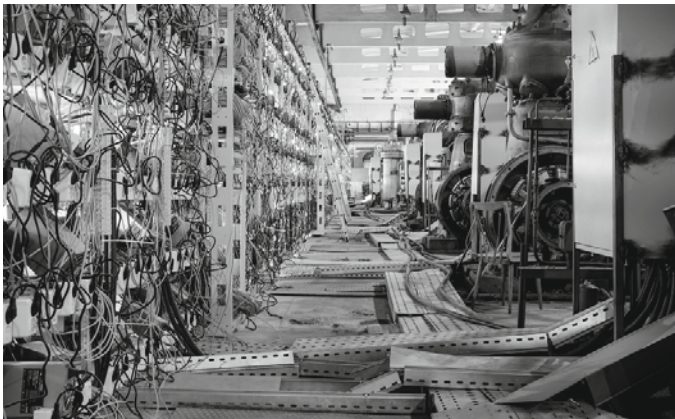
Bei der negativen Grundstimmung dieses Textes wird gleichzeitig optimistisch über die Vermittlungsmöglichkeiten nachgedacht. Bestehende politische, ökonomische oder gesellschaftliche Systeme werden durch (künstlerische) Ausstellungen zwar nicht von Grund auf umgewälzt und es wird auch keine Revolution ausgelöst. Doch durch das ständige Beobachten, Aufzeigen, Aushandeln, ins Gespräch kommen, Informieren und Protestieren (eben der Kunstwerke selbst) kann assoziativ und in kleinen Schritten ein Veränderungsprozess

ausgelöst werden. Das wäre die Hoffnung hinter der Konzeption einer solchen Ausstellung.

Die Ausstellung MAN & MINING ist eine Ausstellung der Völklinger Hütte in Kooperation mit dem Museum der Arbeit. Die Idee zu einer solchen Ausstellung wurde in Völklingen entwickelt, die Konzeption wurde gemeinsam entwickelt. Die Zusammenarbeit brachte dabei die Expertise zweier Institutionen mit unterschiedlicher Ausrichtung zusammen. Das Museum zeigt die Ausstellung zuerst, im Anschluss wird sie im Weltkulturerbe Völklinger Hütte präsentiert.



(1)



(2)



(3)



(4)

Foto F. Hammerl



PD Dr. Knud Andresen

studierte Geschichte und Politik und promovierte und habilitierte an der Universität Hamburg. Er ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg und Privatdozent an der Universität Hamburg.

Seine Forschungsgebiete liegen in der Sozial- und Kulturgeschichte des 20. Jahrhunderts mit Schwerpunkten in Arbeitswelten, alten und neuen sozialen Bewegungen, Jugend, Oral History und Biographieforschung.

Martin Dieckmann

war von 1983 bis 2000 Dokumentar beim Gruner+Jahr-Verlag in Hamburg, 2001 bis 2008 Sekretär für Verlage, Medienwirtschaft und Medienpolitik beim ver.di-Bundesvorstand, 2008 bis März 2020 (Ruhestand) Leiter des Fachbereichs Medien, Kunst und Industrie in den ver.di-Landesbezirken Hamburg und Nord.



Erik Merks

Maschinenschlosser und Diplom Volkswirt, hat als Controller und später als Betriebsratsvorsitzender sowie als Arbeitnehmervertreter in den jeweiligen Aufsichtsräten mehrere Betriebsübergänge und Konkurse

mitgestalten müssen. Der Verkauf von AEG Schiffbau an den Bremer Vulkan, der Konkurs des Vulkan Verbundes, der anschließende Verkauf der Elektronik Schiffbauparte an Rheinmetall und der Weiterverkauf an L3 Communications waren wesentliche Ereignisse seines Berufslebens.

Mario Bäumer

Nach Tätigkeit im Deutschen Hygiene Museum seit 2008 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Museum der Arbeit. Kurator u.a. der Ausstellungen »Out of Office. Wenn Roboter und KI für uns arbeiten« (2018/2019), »Konflikte« (2021/2022) und aktuell Projektleiter der Ausstellung »Man & Mining«



Dr. Anna Horstmann

hat Journalistik an der TU Dortmund sowie Geschichte und Gender Studies an der Ruhr-Universität Bochum studiert. In Bochum promovierte sie als Stipendiatin der Gerda Henkel Stiftung zum Thema »Frauen im Labor. Chemikerinnen und Laborantinnen in deutschen Chemie-industrie von 1900 bis 1990«. Ihr Forschungsschwerpunkt liegt in der Sozialgeschichte des 20. Jahrhunderts mit Fokus auf den Themen Arbeit und Geschlecht.



Foto F. Hammerl

Michael Petersen

Nach Studium und Umschulung zum Werkzeugmacher ab 1987 bis 2021 im Betrieb beschäftigt. Ab 1990 BR-Mitglied, ab 1996 Vorsitzender bis zum Ausscheiden. Ehrenamtliche Funktionen in der IGBCE (vorher IG Chemie) als Mitglied des Beirats und Delegierter des Gewerkschaftstags.

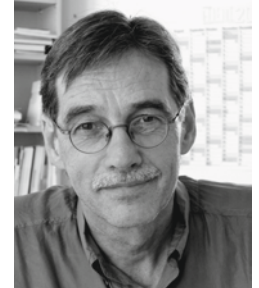


Dr. Jürgen Bönig

Technikhistoriker, arbeitet nach seiner Tätigkeit im Museum der Arbeit an einem Buch über den Verleger Otto Meissner, der als 1848er viele Reformen des hamburgischen Staates mit durchgesetzt hat.

Martin Kempe

ist Journalist und Autor. Er ist Mitbegründer der taz, konzipierte als Chefredakteur von ver.di die ver.di-Mitgliederzeitung ver.di PUBLIK. Er hat als taz-Redakteur und freier Journalist zahlreiche Zeitschriftenbeiträge und Bücher zum Themenbereich Arbeitswelt und Gewerkschaftspolitik geschrieben.



Dr. Klaus Westermann

ist Herausgeber des journalistischen Werks von Joseph Roth. Nach etwa 30 Jahren bei Unilever Deutschland, zuletzt als Leiter der Internen Kommunikation, betreut er seit 2015 im Museum der Arbeit das Historische Archiv dieses Unternehmens.

- ◀ (1) Still from All Up in My Grill by Unknown Fields. Photographer Toby Smith/Unknown Fields
- (2) Danny Franzreb – aus der Fotoserie »Proof of Work«, 2023
- (3) Kohlemine, Jharia, Indien, Foto: Johnny Haglund, aus der Serie »Where the earth is on fire«, 2014
- (4) Naasra Yeti, Agboghbloshie Market, Accra, Ghana, Foto: Pieter Hugo, aus der Serie »Permanent Error«, 2010



Herausgeber und V.i.S.d.P.:
Vorstand der Freunde
des Museums der Arbeit e.V.

Wiesendamm 3
22305 Hamburg
Tel. +49 (0)40 428133-520
mda-freunde@mda.shmh.de

Redaktion:
Knud Andresen, Jürgen Bönig,
Martin Dieckmann,
Heike Jäger, Helga Koppermann,
Erik Merks, Michael Schulz

Gestaltung:
typografik, Michael Schulz

Druck:
MOD Offsetdruck GmbH, Dassow

Dezember 2023, Auflage 2000
ISSN 1865-0406



MUSEUM DER ARBEIT

DER FREUNDESKREIS

