VII. Unternehmensgeschichtliches Kolloquium untersucht industrielle Arbeitsbeziehungen in Mitteldeutschland

Warum kommt dem mitteldeutschen Raum im Hinblick auf das Thema industrielle Arbeitsbeziehungen eine besondere Bedeutung zu? Welche mitteldeutschen Unternehmen beziehungsweise Unternehmer nahmen im Bereich der sozialen Förderung ihrer Belegschaft eine Vorreiterrolle ein? Zahlreiche geladene Referentinnen und Referenten aus dem Archiv- und Hochschulwesen sowie von anderen wissenschaftlichen Institutionen versuchten am 21. und 22. Oktober 2016 gemeinsam mit den weiteren knapp 40 Gästen des VIII. Unternehmensgeschichtlichen Kolloquiums, Antworten auf jene Fragen zu finden.

Gespannt hörten die Teilnehmenden auf das Wort der ersten Rednerin, **Katrin Moeller**, Leiterin des Historischen Datenzentrums Sachsen-Anhalt. Sie gab den Zuhörenden anhand von Berufsbiografien des Zeitraumes 1670-1820 einen präzisen Überblick über Entstehung und Veränderung von Leistungsdenken, Konkurrenz und Arbeitsdisziplin am Beispiel der Stadt Halle (Saale) im 18. und 19. Jahrhundert.

Als weiterer Redner berichtete **Jörg Ludwig** vom Sächsischen Staatsarchiv, Hauptstaatsarchiv Dresden, im Anschluss über das bisher kaum erforschte Themenfeld der sächsischen industriellen Arbeitswelten um die Jahre 1848 und 1849. Die fehlenden rechtlichen Rahmenbedingungen in den Fabriken Ende der 1840er-Jahre und die quasi nicht vorhandene Mitarbeiter-Mitbestimmung waren ebenso Thema wie die Revolution von 1848/1849, die „Leipzig zum Mittelpunkt der Arbeiterbewegung im Juli 1848 werden ließ“ und damit zum Zentrum der Bewegung der Forderung nach betrieblicher Mitbestimmung der Belegschaft und Humanisierung im Arbeitsalltag machte. **Steffen Sammler** vom Georg-Eckert-Institut Braunschweig knüpfte an diese Äußerungen an, indem er weiterführend von einem partiellen freiwilligen Rechtsverzicht einzelner Unternehmer zugunsten der Arbeitnehmenden im 19. Jahrhundert ausführte.

Manuel Schramm vom Institut für Europäische Geschichte an der TU Chemnitz überraschte die Zuhörenden mit seinen Schilderungen zu den Arbeitsbeziehungen in der westsächsischen Textilindustrie im 19. Jahrhundert: Er berichtete davon, dass eine Qualifikation der Mitarbeiter aufgrund des Mangels an qualifizierten Arbeitnehmenden in vielen Bereichen nicht mehr vonnöten gewesen sei und die Unternehmer von einzelnen Arbeitern zum Teil abhängig waren: „Beispielsweise wurde in der Textilfabrik ein Andreher auch mal vom Spinnermeister bezahlt, der sich diesen für die Arbeit aussuchte, ohne dass der Fabrikbesitzer hier direkten Einfluss hatte […], was die Arbeitsbeziehungen zwischen Fabrikbesitzer und Angestellten beeinflusste.“

Mit **Karl Heinrich Pohl**, ehemals Universität Kiel, **Judith Hanft** vom Archiv Schott Jena und **Jürgen Schreiber** von der Friedrich-Schiller-Universität Jena stellten drei Referenten beziehungsweise Referentinnen am Beispiel ausgewählter Unternehmen und Personen die Entwicklung sozialer Maßnahmen von Arbeitgeberseite aus dar. So wusste Pohl zu berichten, dass die Gebrüder Arnhold aus Dresden ihren langjährigen Mitar-

beitern und Mitarbeiterinnen hohe Betriebsrenten und eine feste Anzahl an Urlaubstagen anboten sowie regelmäßige Betriebsausflüge mit der Belegschaft unternahmen. Carl Zeiss und Otto Schott führten in ihren Betrieben ab dem Jahr 1900 unter anderem den Acht-Stundentag und bezahlten Urlaub in Höhe von mindestens 12 Arbeitstagen für ihre Beschäftigten ein und stehen daher sinnbildlich für einen entscheidenden Wandel der industriellen Arbeitsbeziehungen zwischen Führungsriege und Belegschaft sowie im Bereich der kollektiven Interessenvertretung im Verlauf des 20. Jahrhunderts. Karl Heinrich Pohl wandte sich in seinem Vortrag darüber hinaus der Entwicklung der Sächsischen Liberalen als wichtigen Baustein zu mehr Mitarbeiterpartizipation zu.

Den letzten Vortragsabschnitt des Kolloquiums eröffneten **Merve Lühr** vom Institut für Sächsische Geschichte und Volkskunde e. V. in Dresden und **Michael Hofmann** von der Friedrich-Schiller-Universität Jena mit ihren Ausführungen zur Stärkung der sozialistischen Arbeit im Kollektiv auf Basis der Brigaden in den Betrieben der DDR. Unter dem Motto „Sozialistisch arbeiten, lernen und leben" rief der FDGB als Anreizsystem zur Arbeitsmotivation Preise für ausgezeichnete Arbeit im Kollektiv, mit dem Ziel einer Leistungssteigerung bei den Arbeitnehmenden ins Leben. Bedenkt man den praktisch existierenden Teilnahmezwang und die Verfehlung des Ziels, „muss sich die Frage gestellt werden, warum diese Vereinigungen im Rückblick von Zeitzeugen mehrheitlich als positiv in Erinnerung behalten werden", fragte Hofmann in die Runde. Die Antwort liege dabei „in der gemeinschaftsfördernden Wirkung der Brigaden." Dieses Gemeinschaftsgefühl sei in der heutigen Zeit nach Ansicht Vieler verloren gegangen.

Den Bogen zur unmittelbaren Gegenwart schlug **Silke Röbenack** von der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg als letzte Rednerin mit dem Thema der Entwicklung der Betriebsräte in Ostdeutschland im 21. Jahrhundert. Das Fazit eines Aufbruchs sei zu ziehen, allerdings sei dieser „kein flächendeckender Trend, da es regionale Unterschiede auch innerhalb der einzelnen Neuen Bundesländer gebe", schloss Röbenack und beendete damit den Reigen interessanter Vorträge, die von den Teilnehmenden anerkennend mit großem Applaus und reger Diskussionsbeteiligung gewürdigt wurden.

Auch in zwei bis drei Jahren hofft das Sächsisches Wirtschaftsarchiv e. V. als Veranstalter des dann IX. Unternehmensgeschichtlichen Kolloquiums auf viele interessante Gäste und Beiträge, möchte sich an dieser Stelle aber zunächst noch einmal herzlich bei allen Teilnehmenden, insbesondere bei allen Referentinnen und Referenten sowie Helfenden, für ihre Unterstützung bedanken.

Text: Robin Queißer