

1 Einleitung

«Unberechtigten ist der Eintritt in das Fabrik-Areal verboten», stand 1967 auf einem Schild beim Werk Oberwinterthur von Gebrüder Sulzer geschrieben.¹ Bis zu Beginn der 1990er-Jahre waren sie kein ungewöhnlicher Anblick, die Fabrik mit ihren Zäunen, Mauern, Toren, Drehkreuzen und Warntafeln, die Schloten, deren Abgase im Umland für den ersten Schnee des Winters sorgten. Was sich hinter dem Zaun verbarg, blieb für viele ein Geheimnis – ein «dunkles Geheimnis hinter verschlossenen Türen», so 1963 das freisinnige *Neue Winterthurer Tagblatt*.² Das ist heute nicht anders; die Fabriken sind zwar längst verschwunden, wurden abgerissen, zu Einkaufszentren und teurem Wohnraum umfunktioniert, was aber einst in ihnen und um sie herum geschah, das ging vergessen und bleibt ein Geheimnis. Im Folgenden werde ich das obige Verbot ignorieren und in die Fabrik einsteigen, um mich ein wenig in ihr umzuschauen.

Im Siedlungsdreieck zwischen Baden, Zürich und Winterthur spielten bis vor vierzig Jahren die Fabriken der Maschinenindustrie eine massgebliche wirtschaftliche, politische und soziale Rolle. Zu den wichtigen Unternehmen zählten in Baden seit 1891 Brown Boveri, in Zürich seit 1874 die Maschinenfabrik Oerlikon und in Winterthur seit 1834 Gebrüder Sulzer. Ihre Fabriken bestimmten über ein Jahrhundert nicht nur die Arbeit und das Leben der Beschäftigten; sie übten an ihren Standorten eine durchdringende Hegemonie aus. In ihnen arbeiteten Mitte der 1960er-Jahre über 33 000 Arbeiter/-innen und Angestellte. Heute gibt es die Unternehmen in dieser Form nicht mehr: Die Maschinenfabrik Oerlikon wurde 1967 von Brown Boveri gekauft, die wiederum 1988 in der Asea Brown Boveri aufging. Gebrüder Sulzer wurde Ende der 1980er-Jahre in Einzelteile zerlegt, einige der Reste gingen wenige Jahre später an die heutige Sulzer; auch sie hat mit dem ursprünglichen Unternehmen nur wenig gemein.

1.1 Gegenstand und Aufbau der Untersuchung

Zwischen Ende der 1930er- und Ende der 1960er-Jahre wuchs die Belegschaft der drei genannten Unternehmen innert kurzer Zeit stark an. Die Jahre also der Hochkonjunktur und des sogenannten Arbeitsfriedens: Dank des Verzichts der Gewerkschaften auf Arbeitskämpfe konnten die Betriebe ungestört die Produktionskapazitäten ausbauen und wachsende Profite realisieren. In der Maschinenindustrie lassen sich dabei zwei parallel verlaufende und auf den ersten Blick separate Entwicklungen ausmachen: Einerseits kam es in den 1950er-Jahren zu

¹ WM 7, 1967, 16.

² Werkbesichtigung 1963 im Werk Oberwinterthur, in: WM 11, 1963, 2–5, hier 4.

einem Rationalisierungsschub, bei dem die Arbeit in den Fabriken durch eine veränderte Arbeitsorganisation und eine verstärkte Mechanisierung stark verdichtet wurde. Andererseits bauten die Unternehmen ihre Sozialpolitik aus: Die Leistungen von Pensionskassen und Betriebskrankenkassen wurden grosszügiger, man erstellte Wohlfahrtshäuser für die Beschäftigten und baute den betrieblichen Wohnungsbau aus.

Anhand der drei Unternehmen Brown Boveri in Baden, der Maschinenfabrik Oerlikon in Zürich und Gebrüder Sulzer in Winterthur möchte ich diese doppelte Entwicklung für die Zeit zwischen 1937 und 1967 näher untersuchen. Dabei steht die Frage im Zentrum, ob die Verdichtung der Arbeit und der sozialpolitische Ausbau nicht nur in einem zeitlichen, sondern auch in einem inhaltlichen Zusammenhang standen. Sollte das zutreffen, dann wäre die betriebliche Sozialpolitik nicht bloss eine monetäre Kompensation für die verdichtete Arbeit, sondern ebenso ein Versuch gewesen, auf das Verhalten, den Alltag und die Familien der Beschäftigten Einfluss zu nehmen, um Rationalisierungsvorhaben zu stützen. Dafür brauchen wir einen erweiterten Begriff betrieblicher Sozialpolitik, der diese nicht auf Fonds, Versicherungen und Kassen beschränkt, auf Lohnnebenkosten und Zulagen unterschiedlicher Art. Sozialpolitik wird in dieser Arbeit weniger als Entschädigung denn als Sozialtechnik verstanden oder, besser, als ein Bündel vielfältiger Techniken, um die Belegschaft einzubinden und zugleich voneinander zu trennen. Drei Ebenen werden dafür in eigenen Kapiteln analysiert:

- die arbeitsorganisatorischen Veränderungen in der Werkstatt,
- die Querverbindungen zwischen der Arbeit und dem Alltag,
- der betriebliche Wohnungsbau.

Die drei Betriebe in Baden, Zürich und Winterthur wurden nicht gewählt, um ihre Unterschiedlichkeit herauszuarbeiten. Dafür lagen sie politisch und geografisch zu nahe beieinander, wenn es auch, entsprechend der mentalen Kleinteiligkeit der Schweiz, durchaus regionale Unterschiede gab. Darum geht es hier aber nicht. Wichtig sind die Gemeinsamkeiten. Die Betriebe werden in den Zusammenhang der Maschinenindustrie gestellt. Diese war für die Schweiz von immenser Bedeutung. Ab den 1930er-Jahren wurde sie zur zentralen Branche «au cœur du capitalisme helvétique», gerade wenn man die Beschäftigungs- und Ausfuhrzahlen betrachtet.³ Eine Gemeinsamkeit teilten die Unternehmen zudem, was ihre regionale Wirkung betraf. Brown Boveri oder Gebrüder Sulzer zählten zu ihrer Zeit zu den grössten Fabriken der Schweiz. Sie stehen stellvertretend für die einstige industrielle Dominanz. Von Baden über Zürich bis nach Winterthur: Die Maschinenindustrie war nicht wegzudenken.

Die Untersuchung beschränkt sich auf die dreissig Jahre zwischen 1937 und 1967. Den Beginn dieses Zeitabschnitts markiert die Vereinbarung in der Maschinenindustrie, die im Sommer 1937 von den Gewerkschaften und dem Arbeitgeberverband Schweizerischer Maschinen- und Metallindustrieller unterzeich-

3 Ginalski 2015, 66; vgl. ebd., 66–73.

net und später als Friedensabkommen bekannt wurde. Sie stand für das Ende einer kämpferischen Gewerkschaftspolitik und sorgte für eine Befriedung der Betriebe. 1967 wiederum machten sich in der Branche erste Anzeichen einer krisenhaften Entwicklung bemerkbar; ausserdem kam es in den 1960er-Jahren zu einem Konzentrationsprozess (Gebrüder Sulzer kaufte 1961 die Schweizerische Lokomotiv- und Maschinenfabrik und 1969 Escher Wyss, Brown Boveri kaufte 1967 die Maschinenfabrik Oerlikon), durch den sich die Unternehmen stark verändern sollten.

Die dreissig Jahre sind nicht als Anspielung auf den von Jean Fourastié geprägten Begriff der «trente glorieuses» gedacht, den dreissig Jahren rapiden Wirtschaftswachstums in Frankreich.⁴ Das hiesse, eine Akkumulationserzählung zu schreiben, wie es Stanley Aronowitz nannte: eine Geschichte des Kapitals statt des Kapitalverhältnisses. In dieser würden die Beschäftigten reduziert auf abstrakte Arbeit, abhängige Variablen und betriebliche Kennziffern.⁵ Ebenso wenig ist das Folgende eine Unternehmensgeschichte. Die Unternehmen bilden vielmehr den äusseren Ausgangspunkt, um einen interessierten Blick in die Betriebe hinein werfen zu können. Die vorliegende Untersuchung will einen Beitrag leisten zur Sozialgeschichte der Arbeit und der – breit verstanden – Arbeiter/-innen, die ihre eigene Geschichte machten, wenn auch nicht unter selbst gewählten Umständen. Um diese Umstände, die Arbeits- und Lebensbedingungen der in der Maschinenindustrie Beschäftigten, wird es also gehen und darum, wie diese auf der Mikroebene der Betriebe durch Techniken sozialer Integration und Differenzierung geformt wurden. Dabei muss die analytische Unterscheidung zwischen Produktion (Fabrik) und Reproduktion (Gesellschaft) notwendigerweise aufgegeben werden, denn sie ergibt keinen Sinn; beide Bereiche sind eng miteinander verschränkt.⁶

Obwohl es von der Zeit und dem Untersuchungsgegenstand her gut passen würde, verwende ich den Begriff des Fordismus nicht. Der Begriff ist mittlerweile durch eine geradezu beliebige Verwendung (einschliesslich seiner Postvarianten) abgenutzt und suggeriert durch Verallgemeinerungen mehr, als er tatsächlich zu erklären vermag; besonders wenn es um die Untersuchung konkreter Verhältnisse vor Ort geht.⁷ Zumindest bei Brown Boveri und der Maschinenfabrik Oerlikon gab es zwar durchaus Aspekte dessen, was man gemeinhin unter einer fordistischen Massenproduktion versteht, im Grossen und Ganzen war bis in die 1960er-Jahre aber ein hoher Anteil an handwerklicher Facharbeit und die Kleinserienfertigung charakteristisch für die Maschinenindustrie.

Entsprechend den oben genannten drei Untersuchungsebenen ist die Arbeit in drei Kapitel gegliedert. Das Kapitel *Fabrikleben* handelt vom Rationalisierungsschub der 1950er-Jahre. In drei Unterkapiteln werden die betriebspoliti-

4 Zur Kritik des Begriffes vgl. Castel 2011, 12.

5 Aronowitz 1990, 171; Herod 2018, 15.

6 Del Re 2013; vgl. Fasel 2018.

7 Vgl. Clarke 1992; Gambino 1996.

schen Voraussetzungen dafür, die Techniken der Arbeitsverdichtung und parallel dazu Veränderungen in der Zusammensetzung der Belegschaften besprochen.

- Das Unterkapitel *Voraussetzungen* beginnt mit der 1937 unterzeichneten Vereinbarung, dem Friedensabkommen. Die Umstände, unter denen es zur Unterzeichnung der Vereinbarung kam, werden ebenso beschrieben wie die Wirkung, die das Abkommen auf den Metallarbeiterverband hatte, die massgebliche Gewerkschaft der Maschinenindustrie.
- Ohne die regelmässig erneuerte Vereinbarung wäre die Umsetzung von Rationalisierungsvorhaben in den 1950er-Jahren nicht möglich gewesen: das wird im Unterkapitel *Verdichtungen* besprochen. Durch die Einführung des Zeitakkords (einer Leistungslohnform) konnte die Arbeit weiter intensiviert werden. Der Übergang zur neuen Lohnform wird beschrieben, ebenso informelle Arbeitskämpfe, die sich dagegen wehrten. Zum Zeitakkord gehörten Arbeitsplatz- und Persönlichkeitsbewertungen, um den Lohn zu individualisieren; wie gezeigt wird, wurde mit den Bewertungssystemen das Verhalten zu einem Lohnbestandteil. Gleichzeitig führten die Betriebe die Möglichkeit ein, Verbesserungsvorschläge einzureichen, ein Mittel, das Arbeitswissen der Beschäftigten einzukaufen. In einem letzten Abschnitt wird auf die Beteiligung des Metallarbeiterverbands an den Rationalisierungsvorhaben eingegangen.
- Das Unterkapitel *Verschiebungen* handelt davon, dass sich die Belegschaften seit den 1940er-Jahren im Wandel befanden; sie wurden multinationaler und weiblicher. Ab 1946 importierte die Maschinenindustrie Arbeitsmigrant/-innen zunächst aus Italien, später auch aus Spanien, um sie als disponible, schlecht bezahlte und weitgehend rechtlose Arbeitskräfte einzusetzen. Ihr Anteil nahm stark zu; ebenso wuchs der Anteil der Frauen in den Werkstätten. Gerade Letztere wurden häufig in durchrationalisierten Arbeitsgängen eingesetzt, etwa am Fliessband bei der Fertigung von Kleinmotoren. Das Unterkapitel schliesst damit, dass die neue Zusammensetzung in den Fabriken zu einer Verschiebung der Wahrnehmung führte. Der Staatsschutz interessierte sich lebhaft für Arbeiter/-innen aus Italien. Schliesslich wird auf die xenophobe Mobilisierung gegen Arbeitsmigrant/-innen während der 1960er-Jahre eingegangen.

Das Kapitel *Querverbindungen* steht im Zentrum der Untersuchung. In ihm wird gezeigt, dass die Jahre nach 1937 für einen starken Ausbau der betrieblichen Sozialpolitik standen – als Kompensation möchte man meinen, vielleicht aber auch als Versuch, das Verhalten der Belegschaften in gewünschte Bahnen zu lenken. Die Einrichtungen der betrieblichen Sozialpolitik vermittelten zwischen der Fabrik und dem ausserbetrieblichen Alltag.

- Im Unterkapitel *Ausbau als Einbau* wird der Ausbau der sozialpolitischen Einrichtungen der Maschinenindustrie als Versuch bewertet, die Belegschaften an den Betrieb zu binden, sie in ihn einzubauen. Anhand der Pensionskassen der drei Betriebe wird gezeigt, dass dieser Einbau zugleich differen-

zierte zwischen Arbeiter/-innen in den Werkstätten und Angestellten in den Büros.

- Das Unterkapitel *Gefühle abschöpfen* versucht, ein erweitertes Verständnis von Sozialpolitik fruchtbar zu machen, und führt Beispiele dafür an, wie durch sie die Emotionalität der Belegschaften zur betrieblichen Ressource werden sollte. Die in den 1950er-Jahren populäre Human-Relations-Ideologie verstand den Betrieb als Sozialraum, auf den die Geschäftsleitung einwirken musste, um die Arbeitsleistung zu erhöhen. Viele der sozialpolitischen Einrichtungen der Maschinenindustrie wurden in dieser Zeit zwar unter dem Schlagwort der Human Relations abgehandelt, bestanden indes schon länger, so die Werkzeitungen, die regelmässig durchgeführten Besuchstage, die Abteilungsabende und Feiern, die Firmenjubiläen. Sie werden als Mittel zur Verständigung beschrieben.
- Zu dieser Verständigung gehörten zwei weitere Aspekte, auf die im Unterkapitel *Befriedung* eingegangen wird. Zum einen wird der Einfluss der Moralischen Aufrüstung diskutiert, einer besonders bei der Maschinenfabrik Oerlikon einflussreichen protestantischen Sekte. Zum anderen wird dargelegt, dass die Unternehmen nicht nur auf Einbindung setzten, sondern auch nach anderen Wegen suchten, um die Fabriken zu befrieden. Hier kommen der Einsatz eines privaten Geheimdienstes, der Aufbau einer verdeckten Streikbrecherorganisation und schliesslich die Unterstützung einer nationalsozialistischen Partei zur Sprache.
- Im Unterkapitel *Vertrauen und Zutrauen* geht es um betriebliche Strategien, das Vertrauen der Belegschaften zu gewinnen und ihre emotionale Zustimmung zu sichern. Wichtig waren die Wohlfahrtshäuser: als Kantinen, aber auch als Aufenthaltsräume und Veranstaltungsorte. Zwei der drei untersuchten Betriebe bauten in den 1950er-Jahren neue, grosse und multifunktionale Wohlfahrtsbauten. Die betriebliche Sozialarbeit griff bei Problemfällen ein, wenn die Arbeitsleistung zu stark sank, die Beschäftigten mit dem Lohn nicht zurechtkamen oder familiäre Probleme hatten. Die Sozialarbeit wird als Versuch gewertet, die proletarische Reproduktion so zu stabilisieren, dass der tagtäglichen Verausgabung des Arbeitsvermögens nichts im Weg stand.

Das Kapitel *Fabrikwohnen* tritt aus der Fabrik heraus und schaut sich ihr Umland an:

- Der betriebliche Wohnungsbau wird im Unterkapitel *Anbinden* mit der hohen Fluktuationsrate in Verbindung gebracht. Der Stellenwechsel erzeugte bei den Betrieben einen beträchtlichen Leerlauf und grosse Unkosten; aus Sicht der Arbeiter/-innen und Angestellten, so wird argumentiert, kann man ihn als verdeckten Lohnkampf verstehen. Der Wohnungsbau der Unternehmen war eine Reaktion auf die Fluktuation: Die Arbeitskräfte sollten im Territorium fixiert werden, sie sollten möglichst lange im Betrieb bleiben.

- Das Unterkapitel *Ansiedeln* zeigt konkrete Siedlungsbauten in Winterthur, Baden (und Umgebung) und Zürich. Dabei wird ebenso auf unterschiedliche Bauformen eingegangen wie auf die Frage der Miethöhe, der Wohnberechtigung und der Vergabe von Hypotheken. Für Winterthur wird die Tätigkeit der Sulzer-nahen Gesellschaft für Erstellung billiger Wohnhäuser besprochen, für Baden der von Brown Boveri in Eigenregie betriebene Wohnungsbau. Anhand der von der Maschinenfabrik Oerlikon unterstützten Baugenossenschaft Arkaheim wird gezeigt, wie das Einfamilienhaus als Mittel zur Befriedung diente. Wichtig ist, dass der Differenzierung nachgegangen wird: Für Angestellte und Facharbeiter baute man Häuser zum Verkauf, für die übrigen Arbeiter/-innen grosse Wohnsiedlungen. Die Arbeitsmigrant/-innen wiederum wurden in Barackenlagern mit klangvollen Namen wie «Villaggio» oder «Castellino» untergebracht, doch unter wenig angenehmen Bedingungen. Erst ab den 1960er-Jahren begannen die Betriebe, auch für sie zu bauen.
- Verbunden mit der Wohnfrage war jene nach der Hauswirtschaft. Im Unterkapitel *Angewöhnen* wird zunächst gezeigt, das es mit der Zeitdisziplin der Belegschaften nicht allzu weit her war. Dem betrieblichen Wohnungsbau ging es nun nicht nur darum, den Stellenwechsel zu dämpfen. Ebenso, wenn auch subtiler, spielte die Vorstellung einer geordneten Hauswirtschaft mit herein, eine, die leistungsfähige, gut erzogene Arbeitskräfte hervorbrachte, welche am Morgen rechtzeitig den Weg in den Betrieb fanden und dort nicht herumtrödelten. Schliesslich wird gezeigt, wie die betriebliche Sozialarbeit über die Ausrichtung von Hauswirtschaftskursen versuchte, den Lebensstil der Belegschaft zu beeinflussen.

1.2 Stand der Forschung

Die Untersuchung verbindet zwei ansonsten häufig getrennt untersuchte Themenfelder: die Rationalisierung der Arbeit und den Ausbau der betrieblichen Sozialpolitik. Einige Arbeiten der letzten Jahre haben diese Verbindung thematisiert, wenn auch nicht direkt.

Timo Luks untersucht in Betrieben der deutschen und britischen Autoindustrie den Zusammenhang zwischen Sozialtechnik und Ordnungsdenken; dabei geht es ihm um einen kulturhistorischen Blick, der sich für die Problematisierung der Arbeiter/-innen in der Fabrik interessiert.⁸ Thematisch ähnlich liegt Karsten Uhl, der sich mit der räumlichen Ordnung deutscher Unternehmen befasst und zeigt, dass es bereits in den 1920er-Jahren Bestrebungen gab, die Arbeiter/-innen in den Betrieb zu integrieren, statt bloss über die Rationalisierung zu disziplinieren, dass Letztere also begrenzt war und sozialpolitische Einbindungsstrategien

⁸ Luks 2010; ders. 2012.

nicht erst in der Nachkriegszeit populär wurden.⁹ Die Rationalisierung der Industriearbeit in der Schweiz behandeln die grundlegenden Untersuchungen von Rudolf Jaun und Matthieu Leimgruber für die erste Hälfte des 20. Jahrhunderts. Sie weisen darauf hin, dass eine durchgreifende Taylorisierung der Fertigung erst in den 1950er-Jahren einsetzte.¹⁰ Die Beiträge in dem von Brigitta Bernet und Jakob Tanner herausgegebenen Sammelband *Ausser Betrieb* legen nicht nur nahe, dass die bisherige Einengung der Geschichte der Arbeit auf den Produktionsbereich problematisch ist, sondern auch, dass die Arbeitsverhältnisse der Nachkriegszeit keineswegs selbstverständlich, sondern – im Rückblick wie im weltweiten Vergleich – vielmehr erklärungsbedürftig sind.¹¹ Andrew Herod betont zudem, wie wichtig es ist, die räumliche Einbettung der Arbeits- und Lebensbedingungen zu berücksichtigen, etwa die Auswirkungen von Hypotheken auf das politische Verhalten der Schuldner; die Geografie der Arbeit, der Produktionsstandorte und ihres Umlands bestimmte das Verhalten der Beschäftigten mit.¹²

Die betriebliche Sozialpolitik von Siemens, Volkswagen, dem VEB Sachsenring und Peugeot wird in drei unternehmensgeschichtlichen Arbeiten von Almath Bartels, Ute Engelen und Rüdiger Gerlach untersucht.¹³ Die Autor/-innen weisen auf die Werbe- und Binfunktion von betrieblichen Sozialleistungen hin, aber auch auf die Absicht der Unternehmen, damit indirekt die Arbeitsleistung zu erhöhen. In seiner Arbeit über die Ausrichtung der «corporate governance» von Schweizer Unternehmen zeigt Martin Lüpold für die Zeit bis 1960, dass neben der Bildung stiller Reserven die Einlage nicht eben unbedeutender Gewinnanteile in Wohlfahrtsfonds ein wichtiges Element zum Schutz der Unternehmensinteressen bildete.¹⁴ Stéphanie Ginalska analysiert das Management und die Eigentümerschaft von grossen Unternehmen der Schweizer Maschinenindustrie im 20. Jahrhundert.¹⁵ Für die Einschätzung der Pensionskassen ist die Untersuchung von Matthieu Leimgruber über das komplexe Zusammenspiel zwischen der marginalen öffentlichen und der dominanten privaten Altersvorsorge, das schliesslich zur Institutionalisierung des Drei-Säulen-Modells führen sollte, unverzichtbar.¹⁶ Mit den für die Auszahlung von Kinderzulagen und Renten der öffentlichen Alters- und Hinterlassenenversicherung wichtigen privaten Ausgleichskassen befasst sich Pierre Eichenberger.¹⁷ Die Beiträge des von Matthieu Leimgruber und Martin Lengwiler herausgegebenen Sammelbands über den *Umbruch an der «inneren Front»* diskutieren die wichtige Zeit zwischen 1938

9 Uhl 2014.

10 Jaun 1986; Leimgruber 2001.

11 Bernet/Tanner 2015; vgl. Fasel 2015; Lengwiler 2015.

12 Herod 2018; ders. 2003.

13 Bartels 2013; Engelen 2013; Gerlach 2014.

14 Lüpold 2010.

15 Ginalska 2015.

16 Leimgruber 2008.

17 Eichenberger 2016.

und 1948; sie zeichnen über die Entwicklung der öffentlichen Sozialpolitik in der Schweiz ein insgesamt widersprüchliches Bild.¹⁸

Ein wichtiger Bereich der betrieblichen Sozialpolitik steht im Zentrum von Jakob Tanners Untersuchung über den Zusammenhang von Ernährungswissenschaft und Industriearbeit: das Engagement des Schweizerischen Verbands Volksdienst und seine Firmenkantinen.¹⁹ Sonja Matter zeichnet die Professionalisierung der Sozialarbeit in der Schweiz bis 1960 nach und zeigt, wie sich deren Selbstverständnis und Legitimationsmuster gewandelt haben.²⁰ Die Arbeiten von Sabine Donauer, Richard Gillespie, Michiel Kompier, Jakob Messerli und Emil Walter befassen sich alle mit der Entwicklung der angewandten Sozialforschung, der Industriepsychologie und den besonders in den 1950er-Jahren populären Human-Relations-Massnahmen.²¹ Die Ideologeme dieser Lehren spielten nicht nur für die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse eine wichtige Rolle. Sie dienten auch dazu, die Tätigkeit von Personalabteilungen wissenschaftlich zu legitimieren; darauf verweisen die Arbeiten von Bruce Kaufman und Ruth Rosenberger.²²

Dass sich der Produktions- und der Reproduktionsbereich nicht voneinander trennen lassen (und dass dies auch nicht um der Analyse willen getan werden sollte), darauf wiesen Feministinnen seit den 1960er-Jahren hin. Jüngst haben Nancy Fraser und Alisa Del Re diese Position bekräftigt, unter anderem im Zusammenhang mit der sich abzeichnenden Krise der Sorgearbeit, die sie verallgemeinert als Reproduktionskrise verstehen.²³

1.3 Grundlagen und Quellen

Zur Hauptsache stützt sich diese Untersuchung auf die Akten und Veröffentlichungen der drei Betriebe. In dem von einem externen Archivdienstleister verwalteten Archiv der Asea Brown Boveri AG in Baden konnte ich ohne Beschränkungen die in Papier und Mikrofilm erhaltenen Verwaltungsrats- und Direktionsprotokolle sowohl von Brown Boveri als auch der Maschinenfabrik Oerlikon durchsehen – wobei die Protokolle nicht vollständig vorhanden waren.²⁴ Umständlicher war die Sulzer AG in Winterthur. Erst auf hartnäckiges Nachhaken hin erhielt ich einen zeitlich und inhaltlich äusserst beschränkten Zugang; die Protokolle der Geschäftsleitung oder des Verwaltungsrats blieben verschlossen. Die für den Wohnungsbau in Winterthur wichtige, eng mit Gebrüder Sulzer verbundene Aktiengesellschaft für Erstellung billiger Wohnhäu-

18 Leimgruber/Lengwiler 2009; vgl. Leimgruber 2009; Schumacher 2009; Zimmermann 2009.

19 Tanner 1999.

20 Matter 2011.

21 Donauer 2013; Gillespie 1991, Kompier 2006; Messerli 1996; Walter 2012; ders. 2006; ders. 1989.

22 Kaufman 2007; Rosenberger 2008.

23 Fraser 2017; Del Re 2013.

24 Bei den Direktionsprotokollen der Maschinenfabrik Oerlikon fehlten die Jahrgänge 1952–1958 und 1965–1968.

ser entsprach einem Gesuch um Akteneinsicht, vor Ort durfte ich aber bloss die Rechenschaftsberichte lesen.²⁵

Die von den Betrieben herausgegebenen Werkzeitungen bilden das zweite Standbein der Untersuchung – nicht zuletzt, weil die Zeitungen selbst eine Einrichtung der betrieblichen Sozialpolitik waren und als Verständigungsmittel nicht nur nach innen, sondern auch nach aussen wirkten. Die *Sulzer Werk-Mitteilungen*, *Wir und unser Werk* von Brown Boveri und *Der Gleicherichter* der Maschinenfabrik Oerlikon erschienen in gut 25 der 30 Jahre des Untersuchungszeitraums beinahe durchgängig, bis zwölfmal im Jahr und mit einem Umfang von zehn bis 40 Seiten pro Nummer. Zusätzlich habe ich die *Metallarbeiter-Zeitung* des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiterverbands (der in der Branche relevanten Gewerkschaft) und die *Werkzeitung der schweizerischen Industrie* des Arbeitgeberverbands Schweizerischer Maschinen- und Metallindustrieller geprüft; Letztere, weil sie sämtlichen Beschäftigten der Maschinenindustrie gratis nach Hause zugestellt wurde.²⁶ Als Ergänzung wurden die gewerkschaftliche *Zusammenarbeit*, einige patronale oder unternehmensnahe Periodika – die *Schweizerische Arbeitgeber-Zeitung*, die *Zusammenfassung* der Studiengesellschaft für Personalfragen, die *Industrielle Organisation* des Betriebswissenschaftlichen Instituts der ETH Zürich – sowie wichtige Zeitschriften aus dem Bereich des Wohnungsbaus, etwa die *Schweizerische Bauzeitung*, *Das Werk* des Bundes Schweizer Architekten und das *Wohnen* des Verbands für Wohnungswesen, hinzugezogen. Artikel aus den genannten Zeitungen und Zeitschriften werden in den Anmerkungen jeweils vollständig, aber mit einem in der Bibliografie aufgelösten Kürzel zitiert.

In den Akten der Unternehmen und in den Werkzeitungen sprach der Betrieb; und bei der *Metallarbeiter-Zeitung* die Verbandsleitung. Um die gewerkschaftliche Sicht etwas nach unten hin zu weiten, wurden die im Sozialarchiv Zürich und im Stadtarchiv Winterthur zugänglichen Bestände des Metallarbeiterverbands verwendet. Gerade die Firmendossiers der Gewerkschaft, aber auch die Protokolle der Vertrauensleute und Arbeiterkommissionen waren dabei von grossem Nutzen. Doch auch Tonaufnahmen der Gewerkschaft, die über die Datenbank *Bild und Ton* des Sozialarchivs Zürich abrufbar sind, erlauben einen etwas genaueren Blick. Bei bestimmten Fragen, etwa jener nach der Repression gegen Arbeitsmigrant/-innen, bilden amtliche, von den *Documents diplomatiques suisses* veröffentlichte Quellen sowie Amtsdruckschriften die Grundlage der Darstellung. Für die Untersuchung der betrieblichen Sozial-

25 Eine Leerstelle darf hier nicht unerwähnt bleiben: Das Archiv des Arbeitgeberverbands Schweizerischer Maschinen- und Metallindustrieller ist mittlerweile im Archiv für Zeitgeschichte der ETH Zürich zugänglich. Für diese Arbeit wurde dieser Bestand nicht verwendet. Der Fokus der Untersuchung liegt auf der Betriebs- und Quartierebene, nicht auf der Branche. Allerdings dürften sich einige der in diesem Text vorgelegten Ergebnisse durch die Dokumente im ASM-Archiv bestätigen und/oder differenzieren lassen.

26 Der Metallarbeiterverband ging 2004 in der UNIA auf. Der Arbeitgeberverband Schweizerischer Maschinen- und Metallindustrieller tritt heute unter dem Namen Swissmem auf.

arbeit habe ich zudem auf den im Sozialarchiv Zürich zugänglichen Bestand des Schweizerischen Berufsverbands Soziale Arbeit zurückgegriffen.

Schliesslich wurde eine Reihe zeitgenössischer Veröffentlichungen hinzugezogen, um die Quellendichte zu erhöhen. Entsprechend der Fragestellung decken sie ein einigermaßen weites thematisches Feld ab. Artikel in Zeitschriften und Beiträge in Sammelbänden bilden das Gros der publizierten Quellen. Auch einige Anleitungen (etwa die des Betriebswissenschaftlichen Instituts und des Metallarbeiterverbands), Jubiläumsschriften, Wegleitungen, Vorträge, Diplomarbeiten der Sozialen Frauenschule Zürich und literarische Texte finden sich hier, ausserdem Filme, die von der Maschinenindustrie mitfinanziert wurden. Das den Text begleitende Bildmaterial stammt zum überwiegenden Teil aus den Werkzeugzeiungen.

Zum Schluss vier Anmerkungen zur Sprache:

1. Die Maschinenfabrik Oerlikon befand sich in Zürich; der Kürze halber ist aber von Oerlikon die Rede, auch weil ihre Bedeutung für die Stadt Zürich nicht vergleichbar war mit jener von Gebrüder Sulzer für Winterthur oder Brown Boveri für Baden.
2. Statt «Eigentümer» oder «Manager» verwende ich den Begriff «Patron» und, wo es um Strategien geht, «patronal». Damit wird – anders auch als mit «Unternehmer» oder dem wenig sinnvollen «Arbeitgeber» – die Machtverteilung in den Betrieben klar benannt. Der Begriff wurde im Untersuchungszeitraum auch in der Deutschschweiz häufig verwendet. Und er traf strukturell zu, wie die Untersuchung von Stéphanie Ginalski herausstellt: Eine klare Trennung zwischen Leitung und Eigentümerschaft war in der Schweizer Maschinenindustrie für lange Zeit nicht gegeben.²⁷
3. Wo es um die Belegschaften geht, steht häufig «Arbeiter/-innen» und «Angestellte». Das ist eine bis Ende der 1960er-Jahre wichtige Unterscheidung. Sie bezieht sich nicht nur auf die Arbeitsteilung von Hand- und Kopfarbeit, auf die Unterscheidung von planender und ausführender Tätigkeit, oder den Arbeitsort. Ebenso verweisen die Begriffe auf die Art der Anstellung, die Lohnform, seine Höhe und den Zahltag. Arbeiter/-innen bezogen kein monatliches Gehalt, sondern erhielten wöchentlich oder zweiwöchentlich den Lohn ausbezahlt, sie waren im Stundenlohn beschäftigt, arbeiteten aber nicht nur im Zeitlohn, sondern auch im Akkord (Leistungslohn) – und schliesslich war ihr Verdienst in der Regel geringer als jener der technischen und kaufmännischen Angestellten.²⁸
4. Eine weitere Differenzierung ist im Fall von Gebrüder Sulzer angebracht. Beim Winterthurer Maschinenbauer ist im Text bis Anfang der 1960er-Jahre ausschliesslich von Arbeitern und erst danach auch von Arbeiter/-innen die Rede. Ich verwende in diesem Fall einen etwas engen Begriff, der jene

²⁷ Vgl. Ginalski 2015, Kap. 4–5.

²⁸ Erst ab 1970 wurde den Arbeiter/-innen der Maschinenindustrie auf breiter Basis ein Monatslohn ausbezahlt. Vgl. Autorenkollektiv 1974, 76f.

bezeichnet, die in den Werkstätten arbeiteten. Im Unterschied zu Brown Boveri und zur Maschinenfabrik Oerlikon, wo Frauen im gesamten Untersuchungszeitraum nicht nur in den Büros, den Küchen, den Wohlfahrts-häusern als Sozialarbeiterinnen oder als Putzkräfte, sondern vor allem auch in den Werkstätten arbeiteten, stellte Gebrüder Sulzer erst in den 1960er-Jahren Frauen für solche Arbeiten ein.