

Tonbandinterviews: Ein Erfahrungsbericht über das Sammeln zeitgeschichtlicher Quellen*

Ingunn Possehl, Firmenarchiv Merck, Frankfurter Straße 250, 6100 Darmstadt

Wichtigstes "Werkzeug des Historikers"¹ sind die Quellen. Das ist eine Binsenweisheit; trotzdem möchte ich ein paar allgemeine Bemerkungen zu historischen Quellen vorausschicken.

Seit Leopold von Ranke (1795 - 1886) in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts mit seiner Methode der historischen Quellenkritik die moderne Geschichtswissenschaft begründete, waren es vor allem - genauer gesagt, so gut wie ausschließlich - schriftliche Quellen, aus denen die Historiker ihre Erkenntnisse zogen. Andere Quellen, etwa bildlicher oder gegenständlicher Art, spielten zunächst keine oder allenfalls eine marginale Rolle. Heute ist es dagegen für den Historiker selbstverständlich, neben Schriftgut zum Beispiel auch Fotos, Filme und Tonbänder oder, etwa im Bereich der Chemiegeschichte, chemische Produkte aus früheren Jahrhunderten als Quellen zu betrachten, und in nicht zu ferner Zukunft wird er sich auch mit elektronisch gespeicherten Informationen in Form von Magnetbändern, Disketten, Festplatten und deren technischen Weiterentwicklungen zu befassen haben.

Alle diese unterschiedlichen Quellen fallen heute im Zeitalter nahezu uneingeschränkter Kopiermöglichkeiten in großen Mengen an. In umgekehrtem Verhältnis zur Quantität moderner Quellen steht jedoch, so möchte ich behaupten, ihr Informationswert für den Historiker; denn in einer Zeit des immer problemloseren Reisens und zudem wachsender direkter Telekommunikationsmöglichkeiten werden wichtige Angelegenheiten zunehmend in direkten Kontakten besprochen, wobei viele Vorgänge und Überlegungen keinen oder nur einen rudimentären schriftlichen Niederschlag finden.

Gemeinsam ist den bisher genannten Quellenarten, daß sie unabhängig vom auswertenden Historiker entstehen; dieser ist nur ihr mehr oder weniger zufälliger Nutznießer.

Im folgenden möchte ich eine Arbeitsmethode vorstellen, bei der der Historiker - genauer gesagt, der Zeithistoriker - sich durch Befragen von Zeitzeugen sozusagen seine Quellen selber schafft² und damit einerseits den mangelnden Informationsgehalt moderner Quellen kompensieren, andererseits Personen und deren Lebensbereiche in seine Untersuchungen einbeziehen kann, die sich zu Zeiten der klassischen Geschichtswissenschaft mangels Hinterlassenschaft schriftlicher Quellen der Forschung entzogen haben: Arbeiter etwa, Tagelöhner oder Dienstboten³. Mit dieser neuen Arbeitsmethode meine ich das, was man

im Angelsächsischen, und von daher auch bei uns, als "Oral History" bezeichnet - ein sicher nicht sehr geschickt gewählter Begriff. Man spricht bei uns auch, in direkter Übersetzung, von "mündlicher Geschichte", daneben von "nichtschriftlicher", "erzählter", "erlebter", "erinnerter" oder "gesprochener" Geschichte, "Alltagsgeschichte" oder "Geschichte von unten", ohne daß sich bisher ein bestimmter Terminus durchgesetzt hätte. Ich bevorzuge bei den von mir praktizierten Befragungen die Bezeichnung "Tonband-Interviews".

Bevor ich meine Vorgehensweise schildere, noch kurz etwas zur Geschichte dieser Methode. Sie ist im Grunde uralte; denn in vorschriftlicher Zeit war mündliche Überlieferung, etwa in Form von Mythen und Sagen, die einzige Form der Tradierung historischer Ereignisse. In neuerer Zeit wurde diese Methode in Amerika wiederentdeckt und wird auch in England seit einigen Jahrzehnten bereits praktiziert. Deutsche Historiker standen ihr zunächst sehr skeptisch gegenüber, hielten sie nicht für seriös genug und begannen, zögerlich, erst vor fünfzehn, zwanzig Jahren, sich mit ihr zu befassen. Heute hat sich diese Haltung, zumindest partiell, geändert⁴.

Ich komme nun zur Durchführung der "Oral History", wie wir sie seit acht Jahren im Firmenarchiv Merck praktizieren. Wir haben im Frühjahr 1983 begonnen, ehemalige Mitarbeiter per Tonband zu interviewen. Seither haben wir 93 Personen in insgesamt 136 Sitzungen befragt - eine Zahl, die es sicher rechtfertigt, die inzwischen gesammelten Erfahrungen gebündelt darzustellen.

Für den Einstieg in diese Tätigkeit waren zwei Faktoren ausschlaggebend. Als erstes die bedauerliche Tatsache, daß bei Merck durch den Zweiten Weltkrieg und die anschließende amerikanische Besetzung des Werkes viele Unterlagen aus der Zeit des Krieges und den Jahren unmittelbar davor und danach verlorengegangen sind: Merck ist im Dezember 1944 durch einen gezielten Luftangriff zu 70 bis 80 Prozent zerstört worden, und was an Akten trotzdem erhalten geblieben ist, ist nach dem Kriege von den Amerikanern lastwagenweise abtransportiert worden. Zweiter ausschlaggebender Faktor für die Aufnahme von Tonbandbefragungen war eine positive Erfahrung aus der Vergangenheit. In den 1920er und 1930er Jahren wurden alle langjährigen Mitarbeiter anlässlich ihres Firmenjubiläums - also wenn sie seit 25, 40 oder 50 Jahren bei Merck beschäftigt waren - veranlaßt, einen Bericht über ihre Tätigkeit bei Merck zu verfassen. In der schriftlichen Aufforderung dazu hieß es: "Diese Tätigkeitsberichte sollen später, wenn die Geschichte des Hauses Merck geschrieben wird, als Unterlagen benutzt werden. Es ist deshalb erwünscht, den Bericht möglichst ausführlich zu gestalten". Es kamen natürlich, je nach Position und Neigung des Verfassers, ganz unterschiedliche Berichte zustande⁵. Sie reichen im Umfang von einer Seite bis zum bebilderten "Buch" von mehr als 100 Seiten. Zeitlich gehen sie vereinzelt zurück bis etwa 1880. Vom Inhalt her sind sie natürlich auch sehr unterschiedlich, aber insgesamt bieten sie uns heute eine Menge interessanter, teilweise sehr detaillierter Informationen, die sonst nirgends erhalten wären und die uns bei den verschiedensten Recherchen immer wieder von Nutzen sind. Sie waren deshalb ein ganz entscheidender Grund dafür, daß wir uns entschlossen, Tonbandbefragungen durchzuführen.

Die Arbeit an einem Interview gliedert sich bei uns in vier Schritte:

- Auswahl und Ansprechen des zu Befragenden
- Vorbereiten
- Durchführen und
- Aufarbeiten des Interviews.

Bevor ich auf die Schritte im einzelnen eingehe, sei vorausgeschickt, daß mir bei der Aktion drei hochrangige Pensionäre zur Seite stehen. Ihnen ist gemeinsam, daß sie durch jahrzehntelange Tätigkeit das Unternehmen sehr gut kennen, ein exzellentes Gedächtnis sowohl für Personen wie für Ereignisse haben und durch große Kontaktfreudigkeit einen hervorragenden Überblick über den gesamten Kreis der Merckschen Pensionäre besitzen. Eine Unterstützung durch altgediente, den zu Befragenden wohlbekannte Persönlichkeiten, die damit ja auch einen gewissen Vertrauensbonus besitzen, ist für eine solche Aktion, zumindest für den Beginn, äußerst hilfreich.

Das zeigt sich schon beim ersten Schritt, der Auswahl und dem Ansprechen der Interviewpartner. Wir haben so begonnen, daß wir gemeinsam eine Liste potentieller Kandidaten aufgestellt und gleichzeitig notiert haben, wer aus Alters- und Gesundheitsgründen vordringlich befragt werden sollte, wer voraussichtlich kooperativ sein und wer unserem Vorhaben wohl eher reserviert gegenüberstehen würde. Diese Liste ist übrigens trotz der großen Zahl inzwischen durchgeführter Interviews nicht kürzer, sondern, im Gegenteil, mit der Zeit immer länger geworden. Wir haben dann aus dieser Aufstellung zunächst die vermutlich Kooperationswilligsten herausgesucht; denn das Ganze war für uns ja ein Lernprozeß, und wir wollten mit den Kandidaten beginnen, von denen wir annehmen, daß sie es uns nicht allzu schwer machen würden. Heute sind für die Auswahl hohes Alter und ein eventueller schlechter Gesundheitszustand wichtige Kriterien.

Nach Aufstellung dieser vorläufigen Prioritätenliste haben wir uns überlegt, wie wir die Interviewpartner ansprechen sollen, ob durch ein förmliches, offizielles Schreiben oder auf anderem Wege. Wir haben uns für den Versuch informeller Kontaktaufnahme durch die mir zur Seite stehenden Pensionäre entschieden und sind damit bestens gefahren. Heute ist es so, daß wir das Gefühl haben, es ist - zumindest für einige - fast eine Prestigesache geworden, von uns angesprochen zu werden. Jedenfalls haben wir fast keine Absage erhalten, und es stellen sich auch solche Personen einem Gespräch, die wir ursprünglich als vermutlich nicht auskunftswillig eingestuft hatten.

Die Vorbereitung der Interviews hat sich als weniger zeitaufwendig erwiesen, als wir ursprünglich gedacht hatten. Anfangs haben wir die Kandidaten zu einem Vorgespräch gebeten, aus dem wir einen Themenkatalog für das Interview zusammengestellt und dem Kandidaten zugeschickt haben. Diese Vorgespräche sind aber regelmäßig schon in ausführliche Schilderungen dessen übergegangen, was wir im Interview hören wollten, und im eigentlichen Interview passierte es dann häufig, daß uns der Kandidat auf Fragen sagte: "Das habe ich Ihnen doch

letztes Mal schon erzählt". Das ist ein Grund dafür, daß wir von den Vorgesprächen und damit auch der Erstellung eines gezielten Fragenkatalogs abgekommen sind - es sei denn, der zu Befragende wünscht ausdrücklich ein Vorgespräch, was jedoch nur ganz selten einmal der Fall ist. Ein weiterer Grund für das Abgehen von einem Fragenkatalog sind die beobachtete größere Flüssigkeit und Spontanität, die sich einstellen, wenn der Kandidat nicht, wie gelegentlich geschehen, den Sinn des Gespräches in einem bloßen Abhaken des Fragenkatalogs sieht. Ein Vorgespräch erübrigt sich inzwischen auch aus einem dritten Grunde: Die Interview-Partner sind heute, wenn wir sie ansprechen, in der Regel bereits bestens darüber informiert, was wir von ihnen wollen, weil es sich bei den Stammtischen, Kegelabenden oder sonstigen gemeinsamen Aktivitäten herumspricht. Sie kommen deshalb im allgemeinen gedanklich sehr gut vorbereitet zu dem Gespräch - und bringen häufig auch noch wichtige Unterlagen geschäftlicher oder privater Art mit.

Die Interviewvorbereitung besteht deshalb für mich vor allem darin, erreichbare Information über den Kandidaten zu erlangen. Meist sind das die wichtigsten Daten aus seinem Lebenslauf und eventuell organisatorische Veränderungen, die ihn oder seinen Arbeitsbereich betroffen haben. Die Interviews werden meistens im Werk geführt. Auf Wunsch besuchen wir die Kandidaten auch zu Hause, wir haben aber festgestellt, daß die meisten gerne einmal wieder ins Unternehmen kommen. Das Gespräch führen wir in einem unserer Sitzungszimmer, nicht im Büro, um Störungen jeglicher Art auszuschließen. Wir beginnen morgens zwischen 9.00 und 10.00 Uhr, wobei wir die Bestimmung des genauen Zeitpunktes dem Kandidaten überlassen, und wir beenden das Gespräch um die Mittagszeit mit einem gemeinsamen Essen. Ursprünglich hatten wir die Reihenfolge anders geplant: Wir wollten mit dem Mittagessen anfangen, weil wir uns dachten, das schaffe, in Verbindung mit einem Glas Wein, eine gelöstere Atmosphäre und fördere die Gesprächsbereitschaft. Das Ergebnis war aber, daß der zu Befragende recht müde wurde und offensichtlich seinen Mittagsschlaf vermißte. Deshalb haben wir die Reihenfolge geändert und lassen nun das Gespräch mit dem gemeinsamen Mittagessen ausklingen. Bei jedem Gespräch werden zusätzlich Fotos angefertigt, die für das Archiv gedacht sind, die wir aber auch als nachträglichen Dank dem Interviewten zuschicken.

Soweit der äußere Ablauf. Für den Beginn des Gesprächs hat es sich als zweckmäßig erwiesen, den Kandidaten nach seiner Biografie zu fragen, also nach Geburtsort, Elternhaus, Schule, Ausbildung und seinem Eintritt bei Merck. Auch im weiteren Gespräch gehen wir nach Möglichkeit chronologisch vor, was aber nicht heißt, daß wir Gedankensprünge oder Einschübe abblocken. Überhaupt sollte man den Fluß der Erzählung, so meine ich, zunächst einmal so wenig wie möglich stören; denn die meisten Kandidaten haben sich ja vorher Gedanken darüber gemacht, was sie aus ihrem Berufsleben für wichtig und mitteilenswert halten, und sie sind in der Regel bereit, das zunächst einmal von sich aus zu erzählen. Wenn sie dabei allerdings zu sehr auf Nebengleise geraten, versuchen wir selbstverständlich, sie zum Wesentlichen zurückzubringen, aber wir sind nicht bestrebt, ihnen zu enge Zügel anzulegen, weil dann viele farbige, scheinbar am Rande liegende Details nicht zur Sprache kommen.

Deshalb sind wir auch mit Zwischenfragen zunächst zurückhaltend und stellen sie vorwiegend im Anschluß an die Schilderung des Kandidaten. Wie man also im einzelnen vorgeht, wie weit man dem Gespräch uneingeschränkten Lauf lassen kann oder es durch Zwischenfragen unterbrechen und eventuell auf das Wesentliche zurückbringen muß, hängt in hohem Grade von der Person des Interviewten ab. Generell aber würde ich aus unserer Erfahrung heraus auch das empfehlen, was von anderer Seite eine "Haltung freundlichen Gewährenlassens"⁶ genannt worden ist.

An den Interviews nimmt als Dritter immer einer der vorhin erwähnten Pensionäre teil, und zwar jeweils der, der über den Tätigkeitsbereich des zu Befragenden am besten informiert ist. Er kann aus seiner jahrzehntelangen Kenntnis des Unternehmens gezieltere Fragen stellen als mir möglich sind, und er wirkt durch seine Gegenwart sowohl vertrauenerweckend wie auch disziplinierend auf solche Kandidaten, die geneigt sein könnten, ihre frühere Tätigkeit in allzu rosigem Lichte erscheinen zu lassen.

Bei der abschließenden Aufarbeitung und Archivierung der Interviews habe ich mich bemüht, eine vom Zeitaufwand vertretbare Lösung zu finden: Wir heben die Tonband-Kassetten im Original auf⁷. Ich fertige keine kompletten Gesprächsniederschriften an, sondern eine - allerdings intensive - Stichworterschließung, mit deren Hilfe man bei Bedarf anhand des Zählwerkes schnellen Zugang hat zu der benötigten Gesprächsstelle auf dem Band.

Das komplette Übertragen eines Gesprächs in schriftliche Form ist mühsam und zeitaufwendig. In der Literatur werden Zahlen von 1 : 6 genannt⁸, das heißt: Eine Stunde Interview erfordert etwa sechs Stunden Transkriptionszeit. Zu diesem enormen Zeitaufwand kommt aus meiner Sicht ein weiterer Nachteil, nämlich der, daß bei jeder Transkription Informationen verlorengehen. Es kann ja durchaus von Interesse sein, wie der Interviewte spricht - ob zügig und selbstsicher beispielsweise oder zögerlich. Mit der Transkription entfällt bei meinem Projekt auch eine nachträgliche Beglaubigung der Gesprächsniederschriften durch den Interviewten, wie sie anderwärts praktiziert wird⁹. Ich sehe allerdings auch aus einem weiteren Grund von einer derartigen Beglaubigung ab: Ich möchte die nachträgliche Rücknahme spontaner Äußerungen vermeiden.

Andererseits bin ich jedoch bereit, auf Sorgen oder Sonderwünsche der Befragten einzugehen. Wenn sie es möchten - bisher war das dreimal der Fall -, können sie nachträglich im Archiv die besprochenen Tonbänder anhören, um sich zu überzeugen, daß das Erzählte sie nicht im nachhinein zu beunruhigen braucht. In vier weiteren Fällen haben die Befragten um Tonbandkopien ihrer Gespräche gebeten, die sie selbstverständlich bekommen haben. Manchmal erreichen mich nach einiger Zeit weitere mündliche oder schriftliche Ergänzungen zu dem Interview, und gelegentlich ergeben sich auch bei der Stichworterschließung noch Rückfragen, ansonsten ist aber für den Gesprächspartner mit dem Interview die Angelegenheit erledigt.

Ich möchte nun einige Ergebnisse aus den bisherigen Befragungen skizzieren:

- Wir haben von Mai 1983 bis heute insgesamt 93 Personen interviewt. Zwei davon waren unergiebig, so daß ich die Gespräche hinterher gelöscht habe. Von den übrigen 91 Kandidaten sind 65 einmal, 16 zweimal, 5 dreimal, 3 viermal und 2 fünfmal befragt worden. Das bedeutet: Bei der Mehrheit reicht ein Gespräch, das, abhängig vom Interviewten, zwischen anderthalb und drei Stunden dauert. Zwei und mehr Interviews sind nur bei etwa einem Drittel der befragten Personen erforderlich.
- Der Zeitaufwand beträgt für mich pro Sitzung einschließlich Vorbereitung und nachträglicher Stichworterfassung etwa zwei Tage. Das ist für mich machbar, während ich mir einen Schlüssel von 1 : 40 oder gar 1 : 50, wie er von anderen Projekten berichtet wird¹⁰, zeitlich nicht leisten könnte.
- Wir sind bestrebt, bei den Befragungen möglichst alle Unternehmensbereiche und auch unterschiedliche Hierarchiestufen zu erfassen. Von unseren ausländischen Niederlassungen haben wir bisher drei Mitarbeiter bei Gelegenheit von Besuchen in Darmstadt interviewen können. Wir haben auch experimentiert mit der Befragung von Witwen ehemals leitender Mitarbeiter, haben das aber aufgegeben, weil diese Interviews, obwohl sie sich auf die uns besonders interessierende Zeit zwischen 1933 und 1945 bezogen, nicht ergiebig waren. In einem Fall habe ich allerdings nebenbei zwei Ordner mit wertvollen schriftlichen Unterlagen und einen großen silbernen Pokal bekommen, den der Ehemann 1930 anlässlich seines 25jährigen Firmenjubiläums erhalten hatte, so daß sich das Gespräch, wenn auch anders als erwartet, dann doch lohnt hat.
- Einige Personen, die wir wegen eines Interviews angesprochen haben, wollten lieber etwas Schriftliches verfassen oder ungestört zu Hause einen Bericht auf Band sprechen. Auf diese Weise haben wir bisher zwei mündliche und vier schriftliche Berichte erhalten, für die jedoch allesamt gilt, daß sie zu sehr geglättet, zu geschönt sind. Interviews sind lebendiger, spontaner und, dadurch bedingt, offener. In solchen Fällen strebe ich deshalb ergänzende Interviews an, wozu die Betroffenen bisher auch bereit waren.
- Bezüglich der Qualität des Berichteten muß man sich natürlich im klaren sein, daß solche Interviews doppelt subjektiv sind; sie sind nicht nur abhängig davon, was der Betreffende aufgrund seiner Position und seiner persönlichen Veranlagung überhaupt wahrgenommen hat, sondern auch davon, was er uns berichten will und was er uns - absichtlich oder unabsichtlich - verschweigt. Absichtliches Verschweigen unangenehmer Dinge ist natürlich eine verständliche, dem Interviewten durchaus zuzubilligende Verhaltensweise. Davon abgesehen, haben wir jedoch den Eindruck gewonnen, daß die Befragten durchweg bemüht sind, ihre Tätigkeit und Position im Unternehmen offen und objektiv zu schildern. Lediglich bei einem hatten wir beispielsweise bisher das Gefühl, daß er geneigt ist, die eigene Person überzubewerten.

- Es fördert die Offenheit im Gespräch sicher, daß wir den Interviewten absolute Vertraulichkeit zusichern¹¹. Ich halte das für wichtig; denn ich möchte ja, daß sich die Gesprächspartner auch kritisch äußern, also nicht nur Positives schildern, sondern ebenso falsche Weichenstellungen oder Fehlentscheidungen in der Unternehmenspolitik.

Zum Abschluß sei die Frage gestellt, ob sich der zeitliche Aufwand für eine derartige Befragungsaktion lohnt? Ich meine, uneingeschränkt ja, und zwar aus folgenden Gründen:

- Überlieferungslücken in den Archivbeständen lassen sich dadurch, wenigstens partiell, schließen; denn aus den Interviews kann man, auch wenn man die Subjektivität des Berichteten, Erinnerungslücken und zeitliche Ungenauigkeiten berücksichtigt, dennoch über einen bestimmten Zeitabschnitt oder ein bestimmtes Ereignis ein einigermaßen stimmiges Gesamtbild gewinnen.
- Mündliche Ergänzung schriftlicher Quellen wird sicher zunehmend an Bedeutung gewinnen, da, wie anfangs erwähnt, nicht mehr alle wichtigen Vorgänge und Überlegungen einen aktenmäßigen Niederschlag finden, was zur Folge haben wird, daß das klassische Archivgut für den Historiker in Zukunft immer mehr gravierende Lücken aufweisen wird.
- Die Historie wird farbiger, mehr mit Leben erfüllt, wenn auch Charakterisierungen von Personen oder beispielsweise Anekdotisches mit einfließen.
- Fast jeder Interviewte besitzt noch Fotos oder auch Schriftstücke, die er uns meist im Original oder sonst doch wenigstens zum Kopieren überläßt. So haben wir beispielsweise etliche Briefe aus der unmittelbaren Nachkriegszeit mit hervorragenden Situationsschilderungen erhalten.

Ich bin somit vom Nutzen unserer Interviews überzeugt und glaube auch, eine vom Aufwand her praktikable Form der Befragung gefunden zu haben.

Abschließend möchte ich betonen, daß ich mir wohl bewußt bin, hier spezifische Erfahrungen unseres im Firmenarchiv Merck praktizierten Befragungsprogramms geschildert zu haben. Ich meine aber, daß sich einiges davon auf andere Institutionen oder Personen übertragen ließe und möchte somit schließen mit einer Ermunterung an alle, die Gelegenheit dazu haben, sich dieser Methode der Informationsgewinnung zu bedienen. Ich finde, es lohnt sich.

- * Vorgetragen auf der Tagung der GDCh/Fachgruppe Geschichte der Chemie, Fortbildungsseminar, 23.03.1991.
- 1 So der Titel des in die historischen Hilfswissenschaften einführenden Standardwerkes von A. von Brandt, Stuttgart ¹²1989 (urban TB 33).
 - 2 Grundlegend: Paul Thompson, The Voice of the Past, Oral History, Oxford University, Press 1978, weitere Reprints.
 - 3 Vgl. Gerhard Botz und Josef Weidenholzer (Hrsg.), Mündliche Geschichte und Arbeiterbewegung, Wien-Köln 1984 (Ludwig-Boltzmann- Institut für Historische Sozialwissenschaft, Materialien zur Historischen Sozialwissenschaft, 2); Peter Schirmbeck (Hrsg), "Morgen kommst Du nach Amerika", Erinnerungen an die Arbeit bei Opel 1917-1987, Berlin-Bonn 1988; Dorothee Wierling, Mädchen für alles, Arbeitsalltag und Lebensgeschichte städtischer Dienstmädchen um die Jahrhundertwende, Berlin-Bonn 1987.
 - 4 Vgl. Bernd Parisius, Franz-Josef Brüggemeier, Lutz Niethammer, Ingrid Klare, Ergebnisse einer Erhebung über Bestände und laufende Projekte zur Oral History in der Bundesrepublik Deutschland, Hagen 1983 (Fernuniversität Hagen, Arbeitsbereich Neuere Geschichte. Nicht im Buchhandel); Peter K. Weber, "Mündliche Geschichte, Eine Herausforderung für Archive und Archivare", Der Archivar 43 (1990), Sp. 517- 528.
 - 5 Firmenarchiv Merck, Bestand F 6.
 - 6 René König, Das Interview-Formen, Technik, Auswertung, Köln,⁷1972, S. 63.
 - 7 Das wirft natürlich Konservierungsprobleme auf. Wir sind heute weit von der Unbekümmertheit entfernt, mit der ein Fachmann 1969 schrieb, das Tonband sei ein "idealer und praktisch unbegrenzt haltbarer Tonträger" (Reinhold Hahn, "Das Tonband im Werksarchiv", Archiv und Wirtschaft, 1/2 (1969), S. 39), aber andererseits gewinnen Fragen der Konservierung bei allen Archivaliengruppen zunehmend an Bedeutung.
 - 8 Thompson, Voice, S. 197.
 - 9 Friedrich Forstmeier, "Oral History - Befragungen zur Unternehmensgeschichte. Bericht über ein Programm im Hause Daimler-Benz", Archiv und Wirtschaft 13 (1980), S. 103-109.
 - 10 Ebd., S. 108; Weber, Mündliche Geschichte, Sp. 526.
 - 11 Praktisch bedeutet das, daß die Tonbänder wie Personalakten behandelt werden und somit entsprechend den Daten- und Personenschutzbestimmungen vorläufig von der Benutzung durch Dritte ausgeschlossen sind.