

Kocka, Jürgen

Book Part — Digitized Version

Einführung und Auswertung [Sektion "Situation am Arbeitsplatz"]

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Kocka, Jürgen (1979) : Einführung und Auswertung [Sektion "Situation am Arbeitsplatz"], In: Werner Conze, Ulrich Engelhardt (Ed.): Arbeiter im Industrialisierungsprozeß: Herkunft, Lage und Verhalten, ISBN 3-12-912060-2, Klett-Cotta, Stuttgart, pp. 228-236

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/112450>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



WZB-Open Access Digitalisate

WZB-Open Access digital copies

Das nachfolgende Dokument wurde zum Zweck der kostenfreien Onlinebereitstellung digitalisiert am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH (WZB).

Das WZB verfügt über die entsprechenden Nutzungsrechte. Sollten Sie sich durch die Onlineveröffentlichung des Dokuments wider Erwarten dennoch in Ihren Rechten verletzt sehen, kontaktieren Sie bitte das WZB postalisch oder per E-Mail:

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH

Bibliothek und wissenschaftliche Information

Reichpietschufer 50

D-10785 Berlin

E-Mail: bibliothek@wzb.eu

The following document was digitized at the Berlin Social Science Center (WZB) in order to make it publicly available online.

The WZB has the corresponding rights of use. If, against all possibility, you consider your rights to be violated by the online publication of this document, please contact the WZB by sending a letter or an e-mail to:

Berlin Social Science Center (WZB)

Library and Scientific Information

Reichpietschufer 50

D-10785 Berlin

e-mail: bibliothek@wzb.eu

Digitalisierung und Bereitstellung dieser Publikation erfolgten im Rahmen des Retrodigitalisierungsprojektes **OA 1000+**. Weitere Informationen zum Projekt und eine Liste der ca. 1 500 digitalisierten Texte sind unter <http://www.wzb.eu/de/bibliothek/serviceangebote/open-access/oa-1000> verfügbar.

This text was digitizing and published online as part of the digitizing-project **OA 1000+**.

More about the project as well as a list of all the digitized documents (ca. 1 500) can be found at <http://www.wzb.eu/en/library/services/open-access/oa-1000>.

Jürgen Kocka

Einführung und Auswertung

Die Referate von Karl Ditt, Hermann Schäfer, Klaus Tenfelde und Rudolf Vetterli handeln von Arbeitern am Arbeitsplatz im weitesten Sinn. Ihr Blick ist gerichtet auf das Innere der Unternehmen, auf die innerbetrieblichen Arbeits-, Kooperations- und Herrschaftsverhältnisse, auf ihre ökonomisch-technologisch-organisatorischen Bedingungen und einige ihrer vermutlichen oder tatsächlichen Folgen für das Selbstverständnis und das Verhalten der Arbeiter.

Sowohl bei der Frage nach den Bedingungen der innerbetrieblichen Verhältnisse wie bei der Frage nach ihren Folgen wird die Grenzziehung zwischen dem Innenraum des Unternehmens und der äußeren Welt — dem Markt, der Lebenswelt, der Gruppen- und Klassenbildung in ihren außerbetrieblichen Dimensionen — immer wieder überschritten. Dies ist dem Gegenstand und den Erkenntniszielen der Referate angemessen. Denn faktisch besteht keine hermetische Grenze zwischen der innerbetrieblichen und der außerbetrieblichen Welt, und ein leitendes Interesse aller vier Referate zielt darauf ab herauszufinden, ob und ggf. wie sich Veränderungen im allgemeinen Sozialverhalten der Arbeiter (einschließlich ihres politischen Verhaltens) durch Veränderungen am Arbeitsplatz erklären lassen.

Aber auch die innerbetriebliche Situation verdient als solche — nicht nur als Bedingung des Sozialverhaltens außerhalb der Unternehmen — großes Interesse. Denn hier schließlich verbrachten die Arbeiter den Großteil ihrer nicht zum Schlaf benötigten Zeit, hier spielte sich ein Gutteil ihres Lebens ab, hier fand ein großer Teil ihres — um ein merkwürdig nach vorn gerücktes, wenn auch ungenaues Wort zu gebrauchen — Alltags statt. Dies war der für Industriearbeiter vielleicht wichtigste Raum, in dem gemeinsame und differentielle soziale Erfahrungen, Arbeits-, Kooperations-, Abhängigkeits- und Lernerfahrungen gemacht wurden.

Die vier Referate behandeln Arbeiter in der Fabrikindustrie und im Bergbau; andere Sektoren und Unternehmensformen bleiben ausgeklammert. Bei aller Verschiedenartigkeit von Thema, Fragestellung und Methode haben sie doch einige Problembereiche gemeinsam.

I.

Alle vier Referate behandeln Probleme der Arbeiter-*Fluktuation*. Dieses Thema nahm auch den größten Raum in der Diskussion ein.

1. Übereinstimmung bestand in dem Wunsch, durch identische Definition und Messung der Fluktuationsraten eine bessere Vergleichbarkeit der Ergebnisse von

Fallstudien zu erreichen. Verschiedene Möglichkeiten wurden angesprochen: z. B. die Zahl der Austritte pro Jahr in Relation zur Summe aus der Belegschaft am Anfang des Jahres plus Eintritte im Laufe des Jahres; oder die Summe aus Eintritten und Austritten pro Jahr in Relation zur Durchschnittsbelegschaft des Jahres; oder die Beschränkung auf „freiwillige“ Austritte (ohne Entlassungen). Die meisten schienen mit verschiedenen Gründen dahin zu tendieren, die jährliche Fluktuationsrate als Relation der Austritte (einschl. Kündigungen) pro Jahr zur Jahresdurchschnittsbelegschaft (= Hälfte der Summe aus der Belegschaft zu Jahresbeginn und der Belegschaft zu Jahresende) zu definieren. Auf das Problem der „Mehrfachwechsler“ wurde besonders hingewiesen, auch auf die Notwendigkeit, unter bestimmten Fragestellungen monatliche Fluktuationszahlen zu ermitteln, um saisonale Schwankungen erkennen zu können. Den vielleicht leichter nach Arbeitskategorien differenzierbaren Verweildauer-Wert kann die Fluktuationsrate allerdings nicht ersetzen.

2. Deutlich wurde, welche großen Unterschiede sich hinter durchschnittlichen Fluktuations- oder Verweildauer-Zahlen in der Regel verbergen. Durchweg ergaben sich in den untersuchten Unternehmen sehr hohe Durchschnittszahlen dadurch, daß eine Minderheit von Arbeitsplätzen häufig verlassen und neubesetzt wurde, während die Mehrheit der Arbeitsplätze durch einen vergleichsweise stabilen Arbeiterstamm ausgefüllt wurde.

Die Diskussion tendierte dazu, in dieser stark fluktuierenden Kategorie („Flugsand“) vor allem Personen in einer lebenszyklischen Durchgangsphase zu sehen — nämlich vor allem 20—35jährige, unverheiratete Männer ohne hohe Qualifikation (Langwiesche). Doch wurde dagegengehalten, daß ein kleinerer Teil dieses „Flugsands“ aus lebenslang fluktuierenden Arbeitern bestanden und also eine hochflottante Unterschicht von wenig qualifizierten, familien- und besitzlosen, hauptsächlich männlichen und meist großstädtischen Arbeitern dargestellt haben dürfte (Niethammer). Die starke Vertretung ausländischer Saisonarbeiter in der hochflottanten Schicht seit Ende des 19. Jahrhunderts wurde betont.

Bei der näheren Charakterisierung des stabileren Arbeiterteils wurde hervorgehoben, daß sowohl im Bielefelder wie im Mühlhausener Fall die weniger qualifizierten Arbeiter besonders in der frühen Zeit eine längere Verweildauer im Betrieb aufweisen als die qualifizierten, im Unterschied zur heutigen Situation. Einerseits könnte sich darin die größere Nachfrage nach gelernten Arbeitern spiegeln, die deren häufigeren Wechsel zwecks Stellenverbesserung ermöglichte. Andererseits dürfte die hohe Fluktuation der Gelernten auf handwerkliche Wander-Traditionen zurückzuführen sein, die vor allem in der Frühzeit, dann aber abnehmend, den relativ schnellen Wechsel eines Teils der Gelernten erklären könnten.

3. Ausgiebig wurden zwar nicht die Motive der Kündigung seitens der Firmenleitungen diskutiert — Kündigung durch die Firma erklärt z. B. bei MAN in der Frühzeit (1845) über 90 v. H. der gesamten Austritte (Rupieper) —, wohl aber die Motive, die Arbeiter zum mehr oder weniger freiwilligen Verlassen eines Betriebes

bewogen. Neben der erwähnten Deutung hoher Fluktuation als sich langsam abschleifende Folge handwerklich-traditionalen Arbeitsverhaltens wurde geringe Verweildauer in mehreren Beiträgen als individuelle Form des Protests, als Zeichen der Unzufriedenheit und als Ausdruck der Flucht vor schwer erträglichen Arbeitsverhältnissen gedeutet — wobei implizit die lange Verweildauer in ein- und demselben Betrieb als das dem Arbeiter eigentlich Naheliegende und bei fehlendem Druck der Arbeitsverhältnisse von ihm zu Erwartende aufgefaßt wurde. Viel Unterstützung fand eine Sonderform dieses Erklärungstyps: die als häufig festgestellte, besonders kurze (unterhalb der saisonalen Schwankungen liegende) Verweildauer könne als Reaktion auf eine „Schocksituation“ (Köllmann) verstanden werden, die die vom Lande zuwandernden Neuankömmlinge in der Fabrik zunächst einmal erfuhren und die sie erst nach mehrfachem, ganz kurzfristigen Wechseln überwandten bzw. zu ertragen lernten. — In Einzelfällen zumindest konnte die Fluktuation auch kollektives Protestverhalten bedeuten, so wenn Gewerkschaften — gewissermaßen in Verlängerung älterer Kampfformen von Handwerksgelesen — Sperren über ein Unternehmen verhängten und die unverheirateten Arbeiter erfolgreich zum gemeinsamen Verlassen des Unternehmens aufforderten (Vetterli).

Entgegengesetzt war der Versuch, den häufigen Betriebswechsel als freiwillige Entscheidung des Arbeiters zwecks Verbesserung seiner Lage und Ausnutzung der Arbeitsmarktchancen zu deuten, gewissermaßen als normales, marktadäquates Verhalten; es habe zwar für die Unternehmen einen Stör- und Kostenfaktor dargestellt, sei dagegen für die einzelnen Arbeiter besonders dann kein allzu aufwendiger und besondere Erklärungen erfordernder Schritt gewesen, wenn der Betriebswechsel keinen Wohnortwechsel mit sich brachte (Schäfer). In die gleiche Richtung wies die Forderung, nicht nur die hohe Fluktuation, sondern auch die hohe betriebliche Stabilität als ein erklärungsbedürftiges Phänomen aufzufassen und stabilitätsfördernde Faktoren — wie betriebliche Treueprämien (z. T. schon für mehr als vierteljährliche Verweildauer!) oder Haus- und Landbesitz — zu erforschen (Vetterli).

Schließlich wurde überhaupt auf außerbetriebliche Motive zur Fluktuation hingewiesen: auf die Erosion älterer, an den Ort bindender Gesellungsformen, auf das Fehlen einer stabilisierenden kommunalen Infrastruktur (etwa in den neuen Ruhrgebietsstandorten), auf die Verbesserung der Verkehrsbedingungen seit den 1890er Jahren, die es erleichterten, den Betrieb zu wechseln ohne umzuziehen (Tenfelde).

Eine Gewichtung all dieser vermutlich nebeneinander wirkenden Motivationen unterblieb. Ob Testfragen gestellt und beantwortet werden können, die eine solche Gewichtung bzw. eine typische Zuordnung bestimmter Motive zu bestimmten Situationen ermöglichen würden, blieb letztlich offen. Immerhin wurde darauf verwiesen, daß die Fluktuationsrate gerade in Zeiten schnellen Betriebswachstums häufig anstieg, daß insgesamt die Fluktuationsraten mit der Zeit nicht immer höher wurden, sondern spätestens seit dem frühen 20. Jahrhundert fielen, und daß,

etwa in Bielefeld (Ditt), Fluktuationsmuster von der Textil- zur Metallverarbeitungsindustrie und vom Klein- zum Großbetrieb bestanden. Möglicherweise führt eine scharfe Differenzierung der Fluktuationsraten nach verschiedenen Konjunkturphasen, verbunden mit einem Vergleich von Berufs- und Qualifikationsgruppen, weiter.

II.

Ein zweites Interesse, das allen vier Referaten gemeinsam war, bezog sich auf die Binnendifferenzierungen der Arbeiterschaft. Was für Linien differenzierten die jeweils untersuchten Arbeiter-Belegschaften nach objektiver Situation, vermutlichem Selbstverständnis und kollektivem Verhalten? Traten diese Differenzierungen und Fraktionierungen innerhalb der jeweils untersuchten Arbeiter-Belegschaften im Untersuchungszeitraum schärfer hervor und, wenn ja, warum? Ober wurden sie der Tendenz nach eher ein wenig eingeebnet, so daß die Gemeinsamkeit der Situation, vielleicht auch des Bewußtseins und des Verhaltens deutlicher in den Vordergrund trat? Wenn ja, warum?

Trotz gewisser Gegenteilstendenzen wog in den untersuchten Unternehmen die Tendenz zur allmählichen Verringerung der Binnendifferenzierungen im jeweiligen Untersuchungszeitraum vor, nach Aussage der Referate oder gemäß ihren Implikationen (Kocka). In Bielefeld fand eine gewisse Angleichung von Textil- und Metallarbeitern nach Qualifikationsstruktur, Alter und Fluktuationshäufigkeit statt; allerdings hing dies mit der Entstehung neuer Arbeitsplätze und damit neuer Differenzierungen zusammen, die nicht zum Thema des zuständigen Referats gehörten. — In der Gießerei von Georg Fischer in Schaffhausen schliffen sich einige zunächst sehr scharfe Qualifikationsunterschiede zwischen gelernten und angelernten Arbeitern teilweise ab, wobei — das bleibt erklärungsbedürftig — wohl Qualifikation, Ansehen und Fremdbestimmung, nicht aber die durchschnittlichen Löhne von Gelernten und Angelernten einander ähnlicher wurden (bis 1914). Unvollkommen blieb der Angleichungsprozeß hier auch hinsichtlich des kollektiven Verhaltens, der Organisation. — In der Ruhrbergarbeiterschaft zeigten sich gewisse, begrenzte Einebnungsvorgänge, insbesondere hinsichtlich der Kohlenhauer und der Ortsältesten; auch wurde wohl die Sonderstellung der Bergarbeiter im Vergleich zu anderen Arbeitergruppen etwas abgeschwächt, entgegen den berufsständischen Appellen der zuständigen Gewerkschaft. Allerdings kristallisierten sich andere Binnendifferenzierungen eher deutlicher heraus: so die Unterscheidung zwischen Erfahrenen und Unerfahrenen, Unterscheidungen zwischen Herkunftsgruppen und ethnisch-sprachliche Unterscheidungen (die im übrigen in der gesamten Diskussion eine bemerkenswert geringe Rolle spielten, ganz im Unterschied zu jeder solchen Diskussion über Arbeiter in den USA oder anderen Ländern mit ethnisch heterogenen Milieus). — Wenn man in Schäfers Fluktuationszahlen aus der Mühlhau-

sener Maschinenfabrik Koechlin die allerersten Jahre wegen sehr kleiner Zahlen beiseite läßt und im übrigen die Expansionsphase bis 1858 und die Schrumpfungphase seitdem unterscheidet, dann bleibt die Verweildauer der ungelernten Arbeiter bis 1858 auf etwa gleichem Niveau, während die Zahlen für Dreher, Schlosser und vielleicht auch Gießer eine leicht fallende Tendenz zeigen; bis 1858 bestand also eine Tendenz zur Angleichung von Gelernten und Ungelernten in puncto Fluktuation. Ab 1858 blieb dieser Unterschied zwischen Gelernten und Ungelernten ziemlich gleich.

In der Diskussion ging es einerseits um die Frage, wie weit die Politik der Unternehmensleitungen bewußt zur stärkeren Differenzierung und Fraktionierung der Belegschaften beigetragen habe, bzw. wieweit neue, zunehmende oder aufrechterhaltene Binnendifferenzierungen eher als Folge technologisch-ökonomischer Prozesse zu verstehen sind; für beides gab es Beispiele. Es wurde hervorgehoben (Reulecke), daß zwischen dem Abbau von Hierarchien innerhalb der Arbeiterschaft (z. B. durch Abbau eines Zwischenmeister- oder Ortsältestensystems) und dem Abbau von „horizontalen“ Binnendifferenzierungen in den Belegschaften klar unterschieden werden müsse; beides gehe nicht notwendig Hand in Hand.

Andererseits konzentrierte sich die Diskussion auf Qualifikationsunterschiede und Probleme der Dequalifizierung. Für den Bergbau wurden als Kriterien der Dequalifizierung vorgeschlagen: nachlassende Komplexität der Arbeitsvorgänge; abnehmende Autonomie bei der Verrichtung der Arbeit; Verlust von Anordnungsbefugnissen und die Auflösung von Gruppenstrukturen am Arbeitsplatz (Tenfelde). Auf der Basis dieser Definition von Dequalifizierung wurde klar: Die langfristige Dequalifizierung von Arbeitsplätzen kann, aber muß nicht mit der Dequalifizierungserfahrung vieler einzelner Arbeiter verbunden sein. Und: Massenhafte Dequalifizierung braucht keinen Abbau der Binnendifferenzierung zu bedeuten, kann vielmehr dazu führen, daß die relativ seltener gewordenen Qualifizierten umso deutlicher herausgehoben sind. Am Beispiel des Bergbaus: Hier seien Dequalifizierungsprozesse zwischen 1850 und 1914 abgelaufen, die aber die einzelnen Arbeiter nur wenig betrafen, da sie von starker Expansion und dem Einströmen unqualifizierter Zuwanderer begleitet gewesen seien, die die an Qualifikation verlierenden Arbeitsplätze übernommen und der kleinen Gruppe der Qualifizierten einen persönlichen Dequalifizierungsprozeß gewissermaßen erspart hätten. Der absolute und relative Zuwachs an Ungelernten habe auch in anderen Branchen meist aus der Zuwanderung bis dahin ländlicher und ungelernter, weniger dagegen aus dem Abstieg gelernter Arbeiter resultiert (Schäfer) und zur schärferen Hervorhebung der Qualifizierten beigetragen (Ditt). Dagegen wurde aber auch betont, daß die Unmöglichkeit, einmal errungene und schon einmal ausgeübte Kompetenzen am neuen Anlern-Arbeitsplatz (in der Fabrik) weiter auszuüben, in den gewerkschaftlichen Publikationen durchaus beschrieben und als persönliche Dequalifizierungserfahrung beklagt worden sei (Schönhoven); es wurde vermutet, daß dies in der frühen Zeit häufiger vorgekommen sei als später (Kaufhold). Es

wurde hinzugefügt, daß ein- und derselbe Wechsel vom qualifizierten Lehrberuf zum neuen Anlernberuf zugleich als Dequalifizierung (relativ zur alten Kompetenz) und zugleich als Überforderung (durch die neuartige Tätigkeit) erfahren worden sein kann (Ritter).

Gegen die in der Diskussion wohl vorwiegende These von der insgesamt vorherrschenden Tendenz zur Dequalifizierung im Zeitalter der Industrialisierung bis 1914 wurde gefragt, ob nicht auch neue Qualifizierungsprozesse in den Fabriken stattfanden (z. B. Teuteberg). An einzelnen Beispielen wiesen Diskussionsteilnehmer darauf hin, daß in der Regel Qualifikationsunterschiede, Qualifizierungs- und Dequalifizierungsprozesse in den Quellen eindeutig nur schwer faßbar sind, da der angegebene erlernte und der tatsächlich ausgeübte Beruf häufig nicht identisch gewesen seien (Schönhoven) und sich Veränderungen der realen Tätigkeit oft nicht in der Berufsbezeichnung spiegelten, umgekehrt aber Umklassifizierungen (von „angelernt“ zu „gelernt“ z. B.) trotz i. G. gleichbleibender Tätigkeit von den Unternehmensleitungen vorgenommen worden seien. Handwerks- und Fabriklehre wurden als relativ eindeutige, aber grobe Kennzeichen für gelernten Arbeiterstatus betont (Schulz).

III.

Zur Frage nach der eventuellen Abschwächung der Binnendifferenzierungen in der Arbeiter-Belegschaft gehört als Entsprechung die Frage nach der eventuellen Verschärfung ihrer Außengrenzen. Kristallisierte sich die unternehmensinterne Unterscheidungslinie zwischen den Lohnarbeitern einerseits, den Angestellten und der Unternehmensleitung andererseits im Untersuchungszeitraum deutlicher heraus — objektiv, im Bewußtsein und im Verhalten, als Spannungs- und als Konfliktlinie — oder nicht? Die vier Referate enthielten nur wenig Auskünfte zu dieser Frage und auch die Diskussion ging nur wenig darauf ein. Im Ruhrbergbau wurde der Spalt zwischen den Bergarbeitern und dem Steiger in der zweiten Jahrhunderthälfte schärfer, ihre Distanz nahm zu, aufgrund bewußter unternehmerischer Politik und aufgrund technologisch-organisatorischer Veränderungen (Tenfelde); auch die Übertragung bisher von staatlichen Organen wahrgenommener herrschaftlicher Funktionen an die Bergbauunternehmen im Zuge der Liberalisierung der Bergbauverfassung 1851 bis 1865 dürfte die Kompetenzen der Unternehmensleitungen und ihrer Angestellten vergrößert und ihre Distanz zu den Bergarbeitern vergrößert haben (Köllmann); in die gleiche Richtung dürfte das Wachstum, die Anonymisierung und die zunehmende Bürokratisierung der Bergbau-Unternehmen gewirkt haben. Die Scheidung zwischen Ausführenden und Anschaffenden wurde, so scheint es, im Bergbau deutlicher, zumal gleichzeitig Über- und Unterordnungsverhältnisse innerhalb der Arbeiterschaft (Ortsältestensystem) abgebaut wurden. — Auch in der Fischer KG in Schaffhausen scheint die Distanz zwischen Arbeitern und Meister zugenommen

zu haben; mit der Durchsetzung des Akkordsystems wuchs die Meistermacht (Vetterli). Aufstiege innerhalb der Arbeiterschaft waren hier häufig, über die Arbeiter-Angestellten-Linie hinweg dagegen selten.

Nur durch stärkere Einbeziehung der Angestellten und überhaupt der Nicht-Werkstatt-Bereiche des Unternehmens könnten unternehmensbezogene Untersuchungen der Frage nach der sich verändernden Unterscheidungs-, Spannungs- und ggf. Konfliktlinie zwischen der Arbeiterschaft und anderen sozialen Gruppen systematischer nachgehen. Die Einbeziehung einzelner Angestelltenkategorien empfiehlt sich auch, weil so Vergleichsgruppen gewonnen werden, um das den Arbeitern Spezifische besser herausarbeiten zu können. Die „Kragenlinie“, also die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten, sollte dabei besondere Aufmerksamkeit finden. Verließ sie in den verschiedenen Unternehmen an der gleichen Stelle? Prägte sie sich mit der Zeit schärfer aus, ab wann begann sie, verschwommener zu werden? Was bedeutete die Art der Abgrenzung von der Angestelltenwelt für das Selbstbewußtsein und das Sozialverhalten der Arbeiter? Wo, wann und warum kam es zu Annäherungen und Kooperationen über die „Kragenlinie“ hinweg?

IV.

So sehr Referate und Diskussionen sich für die Frage interessierten, wie Veränderungen in der innerbetrieblichen Situation auf das kollektive Verhalten, insbesondere die Organisation der Arbeiter einwirkten, so vorläufig und tastend blieben die Antworten. Vermutungen wurden geäußert: Im ganzen schien in der Diskussion die Neigung vorzuwiegen, hohe Fluktuationsraten als hinderlich für kollektive Organisation zu halten, wie es wohl dem Tenor der internationalen Forschung auf diesem Gebiet entspricht; es wurde vorgeschlagen, Albert O. Hirschmans Kategorien in „Exit and Voice“ auf dieses Problem einmal anzuwenden. Andererseits wurde darauf verwiesen, daß hohe Fluktuation (besonders soweit mit Ortswechsel verbunden) organisationsfördernde Lernprozesse ermöglicht haben dürften: Fluktuation und Wanderung als „ein Stück Volkshochschule“ (Kolb). Mit Blick auf die von ihm untersuchte Gießerei Fischer differenzierte Vetterli: Die besonders mobilen Arbeiter seien besonders gut in der Lage gewesen, Organisationen im Kampf erstmals durchzusetzen; zum dauerhaften Aufbau von Organisationen seien sie weniger bereit oder gerüstet gewesen; umgekehrt habe es sich bei den viel vorsichtigeren Stamarbeitern verhalten.

Persönliche Dequalifizierungserfahrungen steigerten in wichtigen Einzelfällen die Neigung zur gewerkschaftlichen Arbeit (Schönhoven). Die an Zahl zunehmenden Un- und Angelernten des späten 19. und frühen 20. Jahrhunderts stellten vermutlich einen neuen Arbeitertypus dar, der von der traditionellen, auf gelernte Arbeiter primär zielenden, aus der liberalen Arbeiterbildungsvereinsbewegung hervorgehenden, rational argumentierenden Arbeiterbewegung nur schwer anzusprechen

war, vielmehr einer stärker emotionalen, z. T. chiliastischen Agitation bedurfte (Mommson). Waren Ungelernte — im Vergleich zu Gelernten — vielleicht leichter politisch als gewerkschaftlich zu organisieren? Am weitesten ging Vetterli, der bei aller nötigen Vorsicht Generalisierungen über die Abhängigkeit des gewerkschaftlichen Verhaltens von bestimmten innerbetrieblichen Variablen anbot — siehe oben S. XX —; hier böte sich eine systematische Überprüfung an den Erfahrungen in anderen Unternehmen an.

Die Referenten betonten, daß keine lineare Ableitung des Arbeiter-Organisationsverhaltens aus innerbetrieblichen Erfahrungen und Bedingungen möglich sei. Solche Versuche müßten an der großen Bedeutung außerbetrieblicher Erfahrungen für das Selbstverständnis und das Verhalten der Arbeiter scheitern. Möglicherweise nahm das relative Gewicht außerbetrieblicher Determinanten des Organisationsverhaltens mit allmählich schrumpfender Arbeitszeit sogar zu (Tenfelde). Soweit man kollektives Verhalten der Arbeiter aus innerbetrieblichen Momenten ihrer Lage mit-erklären will, empfiehlt es sich, das Explanandum möglichst scharf zu definieren. Konfliktbereitschaft und -fähigkeit im allgemeinen, gewerkschaftliche Organisation und politische Radikalisierung mögen durch Erfahrungen am Arbeitsplatz mitbeeinflusst sein, jedoch wahrscheinlich in jeweils anderer Weise und durch jeweils andere Faktoren.

V.

Weitere Fragen wurden diskutiert, so z. B. die nach den Arbeitsmotiven von Lohnarbeitern im Wandel der Zeit, nach der Art ihrer Arbeitserfahrung und wie diese auf ihr außerbetriebliches Leben ausstrahlte (wie z. B. „Arbeitsleid“ in der Familie verarbeitet wurde oder wie Veränderungen des Schichtsystems auf das Familienleben einwirkten) (Lüdtke). Mehrfach wurde davor gewarnt, den Zeitraum des 19. und frühen 20. Jahrhunderts zu sehr als Einheit zu sehen; vielmehr müsse genauer zwischen engeren Untersuchungszeiträumen unterschieden werden (Conze).

Abschließend wurde hervorgehoben (Kocka), daß, je aufwendiger die Datenerhebung und -auswertung u. a. durch Anwendung von EDV würden, desto stärkerer Bedarf an klaren, scharfen, die Relevanz der vielen Arbeit sichernden Fragestellungen bestünde. Eine solche Fragestellung unter anderen könne die nach den sich abschwächenden, stärker hervortretenden oder verschiebenden Binnendifferenzierungen sowie nach der sich deutlicher herauskristallisierenden oder abschwächenden Außengrenze der Lohnarbeiterschaft, ihrer Abgrenzung und ggf. Spannung zu anderen sozialen Gruppen sein. Diese Frage nach der Zunahme oder Abnahme der inneren Homogenität der Arbeiterschaft und nach ihrer zunehmenden Distanz bzw. Angleichung an ihre soziale Umwelt kann in Bezug auf eine Vielfalt von Daten gestellt werden: bei der Untersuchung von Löhnen und Gehältern, von Fluktuationsraten und Qualifikationsgraden, von Wanderungen und Vorgängen vertikaler Mo-

bilität usw. Die Frage nach den *Ursachen* der beobachteten Homogenisierung oder Differenzierung, bzw. der beobachteten Distanzvergrößerung oder Angleichung an andere Gruppen könnte sich anschließen; hier wäre von der Politik der Unternehmensleitungen, von organisatorisch-technologischen Faktoren und von anderen Veränderungen in Wirtschaft, Gesellschaft und Staat zu sprechen. Die Frage nach den *Folgen* würde die Aufmerksamkeit u. a. auf die Rolle der innerbetrieblichen Faktoren und Veränderungen bei der Herausbildung kollektiver Verhaltensweisen der Arbeiter lenken. In dem Maße, in dem Binnendifferenzierungen in der Arbeiterschaft abnehmen, ihre Unterscheidung zu anderen Gruppen dagegen schärfer in Erscheinung tritt und die sich so verändernde Situation das Bewußtsein und Verhalten der Arbeiter prägt, kann man von der Konstitution der Arbeiterschaft als Klasse sprechen. Durch die skizzierten Fragestellungen wird also die Untersuchung der Lage der Arbeiter am Arbeitsplatz Teil der Analyse des Klassenbildungsprozesses, der keineswegs mit Notwendigkeit fortschreitet, sondern auch — in einigen seiner Aspekte oder ganz — rückläufig sein kann: ein Klassen-Entbildungsprozeß sozusagen.

Unternehmenszentrierte Arbeiteruntersuchungen können durch drei Erweiterungen ihre Fruchtbarkeit erhöhen: Wünschenswert wäre zum einen, die Arbeiterschaft eines Unternehmens als Teil des sich verändernden Gesamtunternehmens zu studieren; das heißt, andere Sozialgruppen im Unternehmen und übergreifende Strukturverwandlungen des Unternehmens, etwa die Bürokratisierung der Herrschafts- und Arbeitsverhältnisse im Zeitalter des sich organisierenden Kapitalismus seit dem späten 19. Jahrhundert. Wünschenswert wäre zum andern, Unternehmens- und Stadtstudie zu verknüpfen, d. h. die Arbeiter sowohl als Mitglied eines Betriebs und Unternehmens wie auch als Einwohner einer Stadt und Mitglied einer städtischen Gesellschaft zu fassen, einschließlich ihrer Rolle in der Arbeiterbewegung; Quellenprobleme und Arbeitsaufwand haben bisher die Entstehung einer größeren Zahl solcher Studien verhindert. Schließlich steigert der Vergleich einzelner Unternehmen, auch wenn er nicht gleich zum an sich wünschenswerten internationalen Vergleich fortschreitet, die Aussagekraft der Ergebnisse einzelner Fallstudien. Die Ähnlichkeit der Fragestellungen, Definitionen und Maßstäbe ist dafür allerdings unabdingbare Voraussetzung.