

die Blockwägen befördern, ehe der Transport ins Walzwerk erfolgte.<sup>231</sup> Dass die II. Kokillenleute sich in ihren Fähigkeiten nicht grundlegend von den wenig angelernten und den ungelerten Arbeitern unterschieden, zeigen einige in Neunkirchen nachzuvollziehende ‚Arbeiterkarrieren‘: Der bereits angesprochene Josef Reis arbeitete nicht nur als III. Konverter- und III. Pfannenmann, sondern zeitweise auch als II. Kokillenmann, ebenso sein Schichtkollege Alfred Leibrock. Joseph Reis – es ist nicht klar, ob es sich um dieselbe Person handelt, da die Schreibweise des Vornamens variiert, ansonsten aber keine Informationen zur Person vorliegen – verdingte sich zudem zeitweise als Tagelöhner und Auslader in dezidiert ungelerten Tätigkeiten, gleiches gilt für einen Arbeiter namens Albert Rech.<sup>232</sup> Einmal mehr zeigt sich, dass die Einteilung der Qualifikationsniveaus idealtypisch ist und dass in der Realität die Grenzen keineswegs immer klar zu ziehen waren. So sind auch die Übergänge zwischen den erfahrensten „individuell angelernten Arbeitern“ und den „erfahrenen Arbeitern“ der Ehrenbergschen Kategorisierung fließend. Ein II. Schmelzer konnte mit einiger Ausdauer und Geschicklichkeit durchaus zum I. Schmelzer aufsteigen.

Die wenigen an konkreten Namen festgemachten Laufbahnen einzelner Arbeiter machen deutlich, dass zum einen Positionswechsel innerhalb der zahlreichen angelernten Arbeiterschaft an der Tagesordnung waren, und dass zum anderen diese Wechsel nicht unbedingt rückgebunden waren an genuine Qualifikationen. Neben der Erfahrung mit einem Arbeitsprozess oder an einer Maschine war jener Katalog an ‚innerbetrieblichen Sekundärtugenden‘ von entscheidender Bedeutung, den Hans Ehrenberg als „zuverlässige Arbeit“ definiert: „Genauigkeit, Geistesgegenwart, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit sind seine [des zuverlässigen Arbeiters] Haupteigenschaften.“<sup>233</sup> Für den wenig angelernten oder gar ungelerten Arbeiter war es nicht möglich, in die Position eines gelernten Facharbeiters – etwa eines Formers, Schlossers oder Gießers – aufzusteigen, da ihm hierzu die Berufsausbildung fehlte. Durch jahrelange Erfahrung, Fleiß, Zuverlässigkeit und allgemeines Wohlbetragen konnte er sich aber für bessere Aufgaben, bis hin zur durchaus elitären Position eines I. Schmelzers, empfehlen. Dies hatte Konsequenzen für die berufliche Perspektive des Einzelnen: Er konnte zumindest in einem gewissen Rahmen innerbetrieblich avancieren, ohne dabei auf die Hilfe wie auch immer gearteter Interessenvertretungen angewiesen zu sein. Der Einzelne war dabei vor allem auf das Wohlwollen seiner unmittelbaren Vorgesetzten, aber auch der höheren Gremien in der Werksleitung angewiesen.<sup>234</sup> Die Aussicht auf einen betrieblichen Aufstieg beförderte tendenziell eine individuelle Ausrichtung der Denk- und Handlungsweisen.

Signifikant sind in diesem Zusammenhang diverse schriftliche Äußerungen von Seiten einzelner Beamter in Düdelingen. In einem undatierten Schreiben des Hochofenbe-

<sup>231</sup> Vgl. BOSSELMANN 1906, S. 61; EHRENBURG 1906, S. 99.

<sup>232</sup> Siehe Lohnlisten Stahlwerk NE, 2. Jahreshälfte 1916.

<sup>233</sup> EHRENBURG 1906, S. 121.

<sup>234</sup> Vgl. KOCKA 1990, S. 434. Kocka spricht von den „kleinen ‚Karrieren‘, die aus gewerkschaftlicher Sicht so sehr störten“. Siehe ebd. Hervorhebung im Original.