

einer gehobenen Arbeiterkategorie angehört zu haben. Es zeigt sich, dass das Dequalifikationstheorem, das ja gerade einen zunehmenden Verlust an Arbeitsfähigkeiten durch den verstärkten Einsatz der Maschinerie postuliert, in seiner Einfachheit nicht greift.

Die Analysen von Hans Ehrenberg spiegeln letztlich eine bestimmte Phase in der Entwicklung der Eisen- und Stahlindustrie wider. Ergänzend ist zu betonen, dass sich die Konstellationen im Betrieb mit der technischen Weiterentwicklung veränderten: Mit den technischen Bedingungen im Betrieb änderten sich auch die Anforderungen an die Arbeitskräfte und damit die Qualifikationsstrukturen. Thomas Welskopp weist dies an der Ruhrindustrie sowie an der nordamerikanischen Eisen- und Stahlindustrie nach.²⁴⁰ In den hier verhandelten Werken scheint die Entwicklungsdynamik allerdings weniger stark ausgeprägt gewesen zu sein. Grundlegende Transformationen der technischen Bedingungen und der Arbeitssituation vollzogen sich eher zögerlich und gegen Ende des Betrachtungszeitraums.

Nachdem gezeigt wurde, wie heterogen sich die Berufs-, Tätigkeits- und Qualifikationsstruktur im integrierten oder gemischten Eisen- und Stahlbetrieb generell und in den Werken von Neunkirchen und Düdelingen als paradigmatische Vertreter gestaltete, ist Gerhard Ames zuzustimmen, wenn er schreibt: „Man sollte sich hüten, die Hüttenarbeiter als homogene Gruppe zu betrachten.“ Die „fraktionierenden Momente“ hätten überwogen, welche – hier leistet Ames den Transfer von der Arbeitssituation zum Arbeiterbewusstsein – einer „individuelle[n] Orientierung der Hüttenarbeiter“ Vorschub geleistet hätten.²⁴¹ Die Heterogenisierung und Hierarchisierung der Belegschaft führte dazu, dass der einzelne Arbeiter zunächst auf sein eigenes Avancement bedacht war, welches er auch bei fehlender formaler Ausbildung durchaus erreichen konnte. Ebenso bestrebt war er, die Distanz ‚nach unten‘ zu wahren. So gesehen wirkten die Rangbezeichnungen, indiziert durch römische Ordinalzahlen, als innerbetriebliche Statussymbole. Gelegentlich wurde die These formuliert, diese Segmentierung und Atomisierung der Belegschaft sei von den Unternehmensleitungen als personalpolitisches Instrument der Herrschaft und Domestikation der Arbeiter entwickelt worden, so etwa von Eckhard Brockhaus, der von einer „zynischen Spaltung der Arbeiter in ein unüberschaubares Gewirr von Positionen, die darauf abzielt, unter den Arbeitern einen rücksichtslosen egoistischen Konkurrenzkampf um die jeweils bessere Position zu entfachen“, spricht.²⁴² Dies mag zum Teil zutreffen, ist aber anhand der Quellen schwer nachzuweisen. Ebenso möglich ist, dass sich die Atomisierung der Belegschaft aus der voranschreitenden Arbeitsteilung gleichsam naturwüchsig entwickelte, dann aber von den schwerindustriellen Unternehmern bereitwillig aufgegriffen und als Herrschaftsinstrument eingesetzt und vielleicht sogar artifiziell verschärft wurde.

²⁴⁰ Vgl. WELSKOPP 1994.

²⁴¹ Vgl. AMES 1989, alle Zitate S. 116.

²⁴² BROCKHAUS 1975, S. 143.