

deren Lückenhaftigkeit.⁴⁴⁴ Über die Problembereiche des Absentismus, der Unpünktlichkeit sowie der vorgesehenen Ortsbindung wurde bereits berichtet. Diese Aspekte bleiben daher im Folgenden ausgespart, sind aber wesentliche Facetten der angestrebten Fabrikdisziplin(ierung). Stattdessen soll der Fokus auf drei weitere Disziplinarfelder gerichtet werden, nämlich die Sicherstellung eines kontinuierlichen und produktiven Betriebsablaufs, den Schutz des Werkseigentums und der Produktionsmittel sowie die Reglementierung individueller Verhaltensmuster.

Man sollte nicht den Fehler begehen, die nun zu analysierenden Gesichtspunkte als Alleinstellungsmerkmale der Hüttenindustrie einzuschätzen und zu schildern. In allen industriellen Betrieben wurden und werden – bis in die heutige Zeit – Verhaltensnormen und -vorschriften formuliert. Bernd Flohr berücksichtigte in seiner Studie über die „Disziplinierung der Fabrikarbeiterschaft während der Industrialisierung“ Fabrikordnungen etwa auch aus der Textil- oder chemischen Industrie.⁴⁴⁵ Überdies bedarf es kaum der Erläuterung, dass Regeln und Vorschriften für das Funktionieren eines Industriebetriebs unerlässlich sind. Dennoch scheinen Intensität und Geltungsanspruch der Verhaltenspostulate in den Eisen- und Stahlbetrieben besonders groß gewesen zu sein, zumal sich das Disziplinar- und Sanktionssystem auf den Rückhalt eines enorm starken Unternehmertums an den Werksspitzen, das oftmals wirtschaftliche, soziale und politische Macht vereinte, stützen konnte. Umgekehrt war die Position der Arbeitnehmer in der Schwerindustrie ungleich schwächer angesichts fehlender oder bestenfalls partiell realisierter Interessenvertretung durch Gewerkschaften, Betriebsräte oder Parteien.

Die von Stumm und anderen so häufig strapazierten Analogiebildungen zum Militär mögen über Wesenszüge, Intentionen und Funktionsweisen industriekapitalistischer Produktion hinwegtäuschen. Im Gegensatz zum Militär oder auch zu feudalen Institutionen waren industrielle Betriebe genuin gewinnorientierte Unternehmen, ihr letzter Zweck bildete somit die Steigerung der Profitrate. Disziplin und Gehorsam wurden als Voraussetzung eines Gewinn bringenden Wirtschaftens angesehen.⁴⁴⁶ So mag es kaum verwundern, dass viele Vorschriften und daran gekoppelte Sanktionen unmittelbar und im eigentlichen Sinne betriebswirtschaftliche Bereiche tangierten. Besonders virulent wird dieser Umstand an dem ständig – implizit oder ganz direkt – formulierten Willen, einen *kontinuierlichen und produktiven Betriebsablauf* disziplinarisch zu erzwingen. Für den Arbeiter in der Produktion hieß das, dass seine Arbeitsverrichtungen Gegenstand der Arbeitsordnungen waren und unter ständiger Aufsicht standen, außerdem, dass mangelhafte Arbeitsleistungen entsprechend mit Strafen belegt wurden. Am 14. März

⁴⁴⁴ Vgl. FLOHR 1981, S. 13 ff. Flohr meint, die Arbeitsordnungen seien „als Informationsquelle geforderter, aber nicht hinreichend praktizierter Verhaltensmuster zu werten“. Siehe ebd., S. 14.

⁴⁴⁵ Siehe dazu ebd., passim.

⁴⁴⁶ Vgl. dazu КОСКА 1969, S. 556–559.