

daß sich die Vergütung des Titels gegenüber der der Arbeit weitgehend verselbständigt und die gleiche Tätigkeit unterschiedlich bezahlt wird“.²

Mit einer höheren Position ging aber, ganz unabhängig von der mit der Position verbundenen genuinen Arbeitsqualifikation, in der Regel ein höherer Lohn einher, sodass sich ein Aufstieg in der Hierarchie für den Einzelnen allemal lohnte und er einer „individuellen Orientierung“³ eher den Vorzug gab gegenüber kollektiven Lösungen: Es waren „die kleinen ‚Karrieren‘, die aus gewerkschaftlicher Sicht so sehr störten“.⁴ Denis Scuto spricht gar von einem „sozialen Wettstreit“ innerhalb der Belegschaften um die besten Positionen.⁵ Der *soziale Raum* der Eisen- und Stahlindustrie erwies sich als hoch kompetitiv, zwischen den Akteuren entfalteten sich latente Kämpfe, „die auf Erhaltung bzw. Veränderung der Struktur zielen“.⁶ Dies konnte zum Beispiel anhand der herangezogenen Strafkataloge und anderer betrieblicher Dokumente nachgewiesen werden. Mit Recht erkannte der DMV in dieser speziellen Arbeits- und Sozialorganisation, die das Hüttenwesen deutlich abhob vom Bergbau, einen wesentlichen Grund dafür, dass bis zum Ersten Weltkrieg in der Schwereisenindustrie kaum Organisationserfolge erzielt werden konnten.⁷

Es wurde weiterhin festgestellt, dass sich die Diversifizierung der Hüttenbelegschaft mitnichten auf die betriebliche Ebene beschränkte: Die die soziale Welt der Hüttenindustrie konstituierenden *sozialen Handlungsfelder* standen in einem reziproken Wirkungsgeflecht, die Positionen der Akteure, mithin die sozialen Relationen, präfigurierten die Verhältnisse in den jeweils anderen Feldern. So profitierten die Arbeiter, je nach innerbetrieblichem Status und Position auf dem Arbeitsmarkt, in unterschiedlich hohem Maße von der betrieblichen Sozialpolitik. Wie der Neunkircher Fall zeigte, wurden die Beschäftigten in der betrieblichen Krankenkasse eingeteilt in verschiedene Kategorien und Klassen, je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit und Höhe des Einkommens. Einer weitgehend versorgten Stammarbeiterschaft, die sich in erster Linie aus qualifizierten Facharbeitern und besser angelernten Kräften rekrutierte, stand folgerichtig ein in stärkerem Maße gefährdetes Segment der Hüttenbelegschaft gegenüber. Es waren ferner die besser qualifizierten Arbeiter mit einer gewissen Marktmacht und einer entsprechenden Stellung im Betrieb, welche eher mit gutem, preisgünstigem Wohnraum ausgestattet wurden.

Es zeigt sich also, dass die bestimmenden Strukturmerkmale der Eisen- und Stahlarbeiterschaft sowohl in der betrieblichen Arbeitswelt als auch in der privaten Lebenswelt zu suchen sind. Die verschiedenen Ebenen – verstanden als *soziale Handlungsfelder* – standen in einem reziproken Wirkungsgeflecht: Vor allem die im Betrieb eingeübten

² Vgl. BOURDIEU 1985, S. 25 ff. Zitate ebd. Hervorhebungen im Original.

³ AMES 1989, S. 116.

⁴ KOCKA 1990, S. 434. Hervorhebung im Original.

⁵ Im französischsprachigen Original ist von „compétition sociale“ die Rede. Siehe SCUTO 1992, S. 53.

⁶ BOURDIEU 1985, S. 28.

⁷ Vgl. Die Schwereisenindustrie 1912, S. 331 f.