

## Arbeit und Arbeitserfahrung in der Hochindustrialisierung

### 1. Branchen, Betriebs- und Beschäftigungsformen (RITTER/TENFELDE 1992)

a. *Branchen.* Schwerpunkt der Sitzung sind Arbeitsverhältnisse im verarbeitenden Gewerbe (z. T. Bergbau). Trotz starker Ausweitung der industriellen Beschäftigung übertraf letztere erst 1913 diejenige in der Landwirtschaft (1871 27,5 vs. 49,3%). Neben industriellen, großbetrieblich geprägten Branchen (Montan-, Maschinen-, z. T. Textilindustrie) waren bis 1913 auch handwerklich bzw. kleinbetrieblich u. hausindustriell geprägte Branchen bedeutsam (Bau-, Bekleidungs-, Nahrungsmittelgewerbe).

b. *Betriebsstruktur in Industrie, Bergbau und Handwerk.* (1) Steigende Bedeutung *abhängiger Lohnarbeit*: Anteil Lohnarbeiter 1875 56,7%, 76,3%; Anteil von Beschäftigten in Betrieben mit nur 1 Beschäftigten (häufig insbes. im Textil- u. Bekleidungs-gewerbe) 1885 25,2% auf 1907 10,1%. – (2) Steigende Relevanz der Arbeit in *Großbetrieben*: Anteil der Arbeitskräfte in Betrieben mit >200 Beschäftigten 1882 14,3%, 1907 25,4% mit Schwerpunkten in Montanindustrie, Maschinen- u. Instrumentenbau, Textil- u. chemische Industrie. – (3) *Hausindustrie.* Bei hoher Dunkelziffer wird vermutet, dass um 1895 noch ca. 1 Mio. Erwerbstätige in der Hausindustrie tätig waren (eigene Werkzeuge, eigenständige Arbeitsorganisation u. -rhythmen unter Einbezug der Familie), v.a. in der Textil- u. Konfektionsindustrie.

c. *Beschäftigungs- und Entlohnungsformen.* Industrielle Beschäftigung war unstet; noch um 1900 waren Fluktuationsraten von 80–100% (Anteil der den Betrieb pro Jahr verlassenden Beschäftigten) üblich. Ein formelles Kündigungsrecht entwickelte sich erst ab den 1890er J.; auf Seiten der Arbeiter verbreitet »willkürliches Feiern« (Ausspannen nach harter Arbeit; individuelles Fernbleiben von der Arbeit aus Protest – Streik). Ebenfalls bis 1890er J. wurden Lohnsätze meist durch Unternehmer per Anschlag bekannt gemacht; erst ab 1907 entwickelte sich ein förmliches Tarifrecht. Hauptsächliche Entlohnungsformen waren Zeitlohn (meist Tagelohn) bzw. Stücklohn (Akkord); der letztere lag meist höher, war aber mit einer stärkeren Arbeitsbelastung verbunden; die Verteilung zwischen den beiden ist unbekannt. Abrechnung erfolgte wohl ab 1900 durchwegs monatlich, wobei wöchentliche oder 14tägige Abschlagszahlungen üblich waren. Abzüge beziehen sich neben Sozialversicherungsbeiträgen auf Bußen wegen Verstößen gegen die Betriebsordnung (Zuspätkommen; fehlerhafte Arbeit), so dass Einkommen kaum geplant werden konnte. Die hohen Schwankungen erforderten landwirtschaftliches Nebeneinkommen, Mitarbeit von Ehefrauen u. Kindern.

### 2. Arbeitsrhythmen und Zeit

a. *Aufgabenbezogene vs. abstrakte Zeit* (THOMPSON 1973). Im vorindustriellen Kontext (Landwirtschaft, z. T. Handwerk, Hausindustrie) erfolgte Arbeit im Rahmen einer überschaubaren Gruppe (Haushalt, Nachbarschaft) u. war auf die Bewältigung konkreter Aufgaben bezogen, die einen unmittelbaren Bezug zur Lebensbewältigung der fraglichen Gruppe hatten (z. B. Ernte). Demgegenüber ist Fabrikarbeit, besonders wenn sie arbeitsteilig organisiert ist, einer von konkreten Aufgaben und einer kleinen Gruppe losgelöst,

in diesem Sinn abstrakten Zeit unterworfen. Konkret: Aufkommen von formeller Arbeitszeit mit Pausen mit allgemein verbindlichen Zeichen, die arbeitsteilige Arbeit koordinierten (Fabrikuhr, die nach der Bahnhofsuhr gestellt ist; »Kruppscher Esek«). Im Grenzfall (ausgeprägt: Textilindustrie; wenig dagegen Maschinenindustrie) bestimmte das Funktionieren von Maschinen u. nicht mehr eine Aufgabe den Arbeitsrhythmus (Marx: »Entfremdung«). Bereits in frühen Befragungen beeinflusste das Ausmaß der Monotonie bzw. der Aufgabenbezug stark die Arbeitszufriedenheit. Umfrage von Adolf Levenstein 1912: 75,1% von Textilarbeitern, 60,5% der Bergarbeiter (Arbeit meist in der Gruppe) u. 56,9% der Metallarbeiter empfanden überwiegend »Unlust« bei der Arbeit; ein 21j. Maschinen-schlosser betonte, er habe »bei neuen Arbeiten u. komplizierten Sachen ... Interesse. Mas-senartikel widern mich an«.

*Abwechslung I: Offizielle bzw. zufällige Pausen* (LÜDTKE 1993: 85–160). (1) *Offizielle Pausen* (Frühstück, Nachmittag) dienten meist ausgiebig der Reproduktion (»abge-spanntes« Ausruhen; »es wurde sehr stark gegessen«); Kommunikation erfolgte begrenzt. Das Mittagessen wurde den Männern z. T. von Frauen u. Kindern in die Fabrik gebracht (»Familiarisierung des Arbeitsplatzes«). – (2) *Erfrischung zwischendurch.* Alfred Krupp 1865: »Wenn wir den Schmelzern ihren Schnaps entziehen, gerät kein Guß«: Schnapskonsum als kollektives Männerritual nach gemeinsam verrichteter Aufgabe (Guss eines Stahlblocks aus hunderten von Tontiegeln; vgl. Reif in TENFELDE 1986). Ab spätem 19. Jh. verkauften Firmen Mineralwasser als Begleiter zur Arbeit oder schenken Kaffee bzw. Tee aus. Pause ist auch der (bekämpfte zu lange) Toiletten-Aufenthalt. – (3) *Störanfälligkeit industrieller Produktion.* Vor der Einführung von Elektromotoren ab ca. 1900 erfolgte die Energieübertragung zur Arbeitsmaschine mit Riemen, die gefährlich u. störanfällig waren. Solche u. in ungleichgewichtiger Arbeitsauslastung begründete Pausen waren lange relativ häufig u. konnten für Entspannung, Scherze etc. genutzt werden. Daran anschließende Anekdoten spielen eine wichtige Rolle in Erinnerungen u. konstituierten somit den Sinn von Arbeit.

*Abwechslung II: Vom »blauen Montag« zum freien Wochenende/Urlaub* (Reid in PULS 1979; REULECKE 1976). Bis weit über Mitte 19. Jh. hinaus dominierte ein (im älteren Handwerk gebräuchliches) Muster, bei dem besonders nach Lohnzahlungen oder Kirmes Arbeiter am Montag oder noch länger »feierten« (d.h. nicht zur Arbeit erschienen). Unternehmen kämpften dagegen, doch stellte sich ein durchgreifender Erfolg erst mit der Verbreitung des freien Samstagnachmittags ab den 1890er J. (Gewerbeordnung 1891 regelte erstmals Sonntagsruhe für zahlreiche Berufe) u. des bis 1914 weitgehend auf Ange-stellte bzw. verdiente Arbeiter beschränkten Jahresurlaubs ein.

### 3. Fabrikdisziplin (MACHTAN 1981)

a. *Fabrikordnungen.* Alfred Krupp 1883: »Wir können nur prosperieren bei militärischer Ordnung u. steter Kontrolle, die durch Bestimmungen für alle Zeiten eingeführt werden muß«. Mit dem Anwachsen der Betriebsgröße entwickelten sich förmliche Fabrikordnungen als Substitut für die Organisation der Arbeit im Rahmen überschaubarer Primärgruppen (insbes. Familie). Hauptthemen: (1) *Arbeitsvertragliche Rahmenbedingungen:*

Achtung der Befehlsgewalt der Vorgesetzten u. der Fabrikordnung; Regelung der Kündigung. – (2) *Ökonomie der Zeit*: Bestimmungen zu regulärem Arbeitsbeginn, Arbeitsende, Pausen, Überstunden. In diesem Zusammenhang öfters Verbot von spontanen Pausen u. Umherstreifen im Betrieb. – (3) *Ökonomie der Arbeitsgegenstände u. -mittel*: Problem der Beschädigung u. Veruntreuung bzw. des temporären »Ausleihens« von Arbeitsinstrumenten für den Eigengebrauch als Widerstandsstrategie; Regelung des Arbeitsflusses insbes. in komplexen Herstellungsprozessen (z.B. Maschinenindustrie). – (4) *Strafkataloge*: empfindliche Bussen insbes. für Verletzung der Zeitökonomie, schlechte Arbeit. – Insgesamt wiesen Fabrikordnungen einen von der Arbeiterpresse vielfach denunzierten Herrschaftscharakter auf; mit der Novellierung der Gewerbeordnung 1891 wurden zahlreiche Bestimmungen illegal (z.B. Verbot sozialdemokratischer Betätigung; Ausschluss von Gerichtsverfahren gegen Vertragsparteien; Denunziation von Arbeitskollegen).

b. *Autonome Qualifikation*. Bemerkenswerterweise regelten die Fabrikordnungen die konkrete Arbeitsverrichtung kaum. Die meisten industriellen Berufe waren un- bzw. angelernt. MACHTAN (1981) u. Reif (in TENFELDE 1986) sprechen von einer informellen Qualifizierung von Arbeitern zur Vermeidung von Gefahren sowie zur Bedienung ihrer meist noch nicht sehr präzisen, von Hand gesteuerten Geräte u. Maschinen (»Gesprü«, »on the job training«, empirisch gewonnene »Vorsicht«). Diese vollzog sich meist in der informellen ad-hoc Arbeitsgruppe, die zur Erreichung von Arbeitszielen einen Sozialisations- u. Konformitätsdruck ausübte. Am ehesten die Maschinenindustrie unterhielt Lehrlingswerkstätten; es existierte aber meist kein bezugter Lehrabschluss.

#### 4. Unternehmenskultur und betriebliche Sozialpolitik zwecks Arbeiterstambildung

a. *Arbeiterstambpolitik*. Die hohen Fluktuationsraten (vgl. §1.c) implizierten eine Entwertung des Humankapitals eines Unternehmens (angelernte Fertigkeiten, Disziplin). Deshalb verfolgten Unternehmer spätestens ab Mitte 19. Jh. eine sog. *Arbeiterstambpolitik*. Vorreiter waren Unternehmen mit komplexen Arbeitsprozessen, die Arbeiter intern qualifizieren mussten. *Strategie (1): Unternehmenskultur, die eine moralische Integration des Unternehmens* anstrebt, die bei den Arbeitnehmern eine intrinsische Motivation zum Verhalten im Interesse des Unternehmens bewirkt. Bis 1. WK Tendenz zu stark patriarchal geprägten Unternehmenskulturen (NIEBERDING 2003); der Verlust an direktem Kontakt in Großbetrieben wurde durch die Überhöhung der Betriebsgemeinschaft kompensiert. Stilisierung der Betriebsgemeinschaft in konkreten Anlässen wie Betriebsfesten/Weihnachtsfeiern, Prämien für langjährige Arbeiter etc. – *Strategie (2): Aufbau von betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen, die Arbeitskräfte an Unternehmen banden*, indem Leistungen an die Anstellung im Betrieb gebunden waren.

b. *Elemente der betrieblichen Sozialpolitik* (u. a. WELSKOPP 1994). (1) *Unternehmenseigene Läden* (»truck shops«): Unternehmen bezahlten Arbeitskräfte z. T. in Schuld-scheinen, die zu Einkäufen im fabrikeigenen Laden verwendet werden konnten. Ambivalente Wirkung: Einerseits Gelegenheit für (als Ausbeutung empfundene) Monopolrente auf Seiten des Unternehmens u. Bindung der Arbeitskräfte an die Fabrik; andererseits Bindung von Kapital des Unternehmens u. Bindung an (überschuldete)

Fabrikarbeiter:innen. – (2) *Werksiedlungsbau*: In rasch wachsenden Fabrikorten, v. a. solchen außerhalb traditioneller Siedlungsballungen, stellten Unternehmen Wohnungen zur Verfügung (Wohnungen in Zechenbesitz im Ruhrgebiet: 1873 5500, 1893 10500, 1901 26500, 1914 82800, 1924 124900), die zwar Kapital banden, aber eine sichere Investition darstellten, gleichzeitig zur Senkung von Mieten beitrugen u. so niedrigere Löhne zu bezahlen erlaubten (Brüggemeier/Niethammer in REULECKE/WEBER 1978). Zudem ging bei Verlust des Arbeitsplatzes auch die Wohnung verloren. Z. T. Element der Ausdehnung der Kontrolle über Arbeitskräfte (Hausordnungen mit Kontrolle über Kostgänger:innen). – (3) *Kranken-, Pensions- und Sparkassen*: In Preußen 1854 Kassengesetz, das Beitragspflicht von Arbeitgebern für Unterstützungskassen im gewerblichen Sektor vorschrieb. Zwecks Arbeiterstambildung errichteten im 3. V. 19. Jh. viele Unternehmen betriebs-eigene Kranken-, Pensions- u. Sparkassen (FREVERT 1984). Bei Wechsel des Arbeitsplatzes konnten abgesehen von Spareinlagen die bezahlten Prämien nicht übertragen werden; erst 1890er J. Ansätze zu einer Erleichterung des Arbeitsplatzwechsels.

#### Zitierte Literatur (AfS = Archiv für Sozialgeschichte)

- FREVERT, Ute: *Krankheit als politisches Problem 1770–1880: soziale Unterschichten in Preußen ...* (Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht, 1984).
- LÜDTKE, Alf: *Eigen-Sinn: Fabrikalltag, Arbeitererfahrungen und Politik vom Kaiserreich bis in den Faschismus* (Hamburg: Ergebnisse, 1993).
- MACHTAN, Lothar: »Zum Innenleben der deutschen Fabriken im 19. Jahrhundert: ... Textil- und Maschinenbauproduktion (1861–1891)«, *AfS* 21 (1981), 179–236.
- NIEBERDING, Anne: *Unternehmenskultur im Kaiserreich: J. M. Voith und die Farbenfabriken vorm. Friedrich Bayer & Co.* (München: Beck, 2003).
- PULS, Detlef (Hg.): *Wahrnehmungsformen und Protestverhalten: Studien zur Lage der Unterschichten im 18. und 19. Jahrhundert* (Frankfurt a.M.: Suhrkamp, 1979).
- REULECKE, Jürgen: »Vom blauen Montag zum Arbeiterurlaub: ... Entstehung des Erholungsurlaubs für Arbeiter vor dem Ersten Weltkrieg«, *AfS* 16 (1976), 205–248.
- REULECKE, Jürgen und Wolfgang WEBER (Hg.): *Fabrik – Familie – Feierabend: ... Sozialgeschichte des Alltags im Industriezeitalter* (Wuppertal: Hammer, 1978).
- RITTER, Gerhard A. und Klaus TENFELDE: *Arbeiter im Deutschen Kaiserreich 1871–1914* (Bonn: Dietz, 1992).
- STEFFENS, Horst: »Arbeitstag, Arbeitszumutungen und Widerstand: Bergmännische Arbeitererfahrungen an der Saar in der 2. Hälfte des 19. Jh.«, *AfS* 21 (1981), 1–54.
- TENFELDE, Klaus (Hg.): *Arbeit und Arbeitserfahrung in der Geschichte* (Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht, 1986).
- THOMPSON, Edward P.: »Zeit, Arbeitsdisziplin und Industriekapitalismus«, S. 81–112 in Rudolf BRAUN et al. (Hg.), *Gesellschaft in der industriellen Revolution* (Köln: Kiepenheuer und Witsch, 1973).
- WELSKOPP, Thomas: »Betriebliche Sozialpolitik im 19. u. 20. Jh.: ... eine Branchenanalyse der deutschen und amerikanischen Eisen- und Stahlindustrie von den 1870er bis zu den 1930er Jahren«, *AfS* 34 (1994), 333–374.