

Die Entwicklung betriebsinterner Arbeitsmarktstrukturen in Deutschland: theoretische Fragen und historische Perspektiven

Schmiede, Rudi

Veröffentlichungsversion / Published Version

Abschlussbericht / final report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Schmiede, R. (1997). *Die Entwicklung betriebsinterner Arbeitsmarktstrukturen in Deutschland: theoretische Fragen und historische Perspektiven*. Darmstadt. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-255314>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more information see:
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Rudi Schmiede

Die Entwicklung betriebsinterner Arbeitsmarkt-
strukturen in Deutschland

Theoretische Fragen und
historische Perspektiven*

* Dieser Text wird 1997 in der Reihe der Arbeitspapiere aus dem Arbeitskreis SAMF als „Studien zur Geschichte betriebsinterner Arbeitsmärkte in Deutschland“, Teil 4 und Teil 5, veröffentlicht.

Inhaltsverzeichnis

1	Vorbemerkung	3
2	Einleitung: Historische Dimensionen betriebsinterner Arbeitsmarktstrukturen.....	7
	Teil A: Theoretische Dimensionen betriebsinterner Arbeitsmarktstrukturen.....	11
3	Die doppelte Unbestimmtheit des Arbeitsvertrages.....	11
4	Dimensionen der Unbestimmtheit des Beschäfti- gungsverhältnisses und Wege ihrer Eingrenzung.....	17
5	Gesellschaftliche Bedingungen und Folgen betriebsinterner Arbeitsmärkte.....	32
6	Sozialstrukturelle und historische Abgrenzung betriebsinterner Arbeitsmärkte.....	39
	Teil B: Die historische Entwicklung betriebsinterner Arbeitsmarktstrukturen vom Ende des 19. Jahr- hunderts bis zum Zweiten Weltkrieg.....	46
7	Der Übergang von der traditionellen Stamarbei- terpolitik zur modernen Politik der Festigung betriebsinterner Arbeitsmärkte.....	46
8	Ausbau und Konsolidierung betriebsinterner Arbeitsmärkte in der Periode vom Ersten bis zum Zweiten Weltkrieg.....	60
9	Fazit: Die Herausbildung betriebsinterner Arbeits- marktstrukturen in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts.....	101
10	Literaturverzeichnis	107

1 Vorbemerkung

Das vorliegende Arbeitspapier ist der abschließende Teil der Ergebnisse eines Forschungsprojekts zur Entstehung und Geschichte betriebsinterner Arbeitsmärkte in Deutschland. Es wurde unter dem Titel „Entstehungsbedingungen und Formen betriebsinterner Arbeitsmarktstrukturen in der deutschen Industrie - eine historisch gerichtete soziologische Analyse von Arbeitsmarktstrukturen und -theorien“ von der Deutschen Forschungsgemeinschaft gefördert und von 1984 bis 1988 am Institut für Sozialforschung in Frankfurt am Main durchgeführt. Die Studien hatten das Ziel, die Entstehung und Ausformung der einzelnen Elemente betriebsinterner Arbeitsmärkte im Zusammenhang mit der Herausbildung der großindustriellen Organisation und in Abhängigkeit von ökonomischen, politischen, sozialen und organisatorischen Einflußfaktoren in der deutschen Industrie zu untersuchen. Leithypothese war, daß typische Erscheinungsformen betriebsinterner Arbeitsmärkte sich in Deutschland schon ab der Jahrhundertwende entwickelt und in der Großindustrie in der Zwischenkriegszeit und im nationalsozialistischen Deutschland weiter ausgebildet haben; es sollte damit die Bedeutung innerindustrieller Einflußfaktoren gegenüber den in der theoretischen Diskussion meist in den Vordergrund gestellten sozialpolitischen Momenten aufgezeigt werden.

Mitglieder des Projektteams waren - teilweise in unterschiedlichen Zeiträumen - **Helgard Kramer**, **Carola Sachse**, **Rudi Schmiede**, **Edwin Schudlich** und **Ulrike Stein-Schmiede**; als Hilfskraft war zeitweise Vera Klinger beteiligt; Rudi Schmiede übernahm von Gerhard Brandt die Projektleitung. Neben den **inhaltlichen Untersuchungen** wurde zum Projektthema eine EDV-gestützte **Literaturdokumentation** erstellt, um die Projektarbeit zu unterstützen und die recherchierte Literatur aus verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen und institutionellen Zusammenhängen als Projektergebnis verfügbar zu machen. Diese Dokumentation konnte an die schon zuvor in einer Untersuchung zur Arbeitszeitentwicklung und Arbeitszeitpolitik erstellte Literaturdokumentation zur Arbeitszeitfrage anknüpfen und aufbauen. Für beide Dokumentationen

zeichnete Ulrike Stein-Schmiede verantwortlich. Es ist geplant, diese Dokumentationen auch in gedruckter Form als Sonderband der vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung herausgegebenen „Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ zu veröffentlichen.

Aus verschiedenen personellen und organisatorischen Gründen konnte die Untersuchung nicht in Frankfurt endgültig fertiggestellt werden. Nach- und Abschlußarbeiten zogen sich noch über mehrere Jahre hin. Nicht zuletzt mußte aufgrund der völligen Veränderung der EDV-Landschaft im letzten Jahrzehnt die Dokumentation sowohl in ihrer Daten- als auch in ihrer Programmdimension völlig neu aufgebaut und die Daten per Hand übertragen werden. Immerhin ist dadurch mittlerweile im Ergebnis das möglich geworden, was von Anfang an eine Zielsetzung des Projekts war: Die dokumentierten Literaturbestände können nun weltweit und in intuitiv zugänglicher Form im WWW (**URL: <http://www.ifs.th-darmstadt.de/abm.html>**) von Interessenten recherchiert werden.

Die Ergebnisse der Untersuchung, die auf eine in zugleich differenzierender Weise positive Bekräftigung der Leithypothese hinauslaufen, konnten daher nur sukzessive in mehreren - unter dem Gesamttitel **„Studien zur Geschichte betriebsinterner Arbeitsmärkte in Deutschland“** zusammengefaßten - Teilschritten präsentiert werden, die in der Form von Arbeitspapieren des Arbeitskreises Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) veröffentlicht wurden bzw. werden:

Teil 1: Edwin Schudlich: Von der externen zur internen Arbeitsmarktpolitik. Zur arbeitsmarktpolitischen Rationalisierung des Produktionsprozesses um die Jahrhundertwende, Gelsenkirchen: SAMF-Arbeitspapier 1994-2

Teil 2: Carola Sachse: Werkwohnungsbau und betriebsinterne Arbeitsmarktpolitik in Deutschland von 1880 bis 1945, Gelsenkirchen: SAMF-Arbeitspapier 1994-3

Teil 3: Helgard Kramer: Interne Arbeitsmärkte in der I.G. Farbenindustrie AG während der zwanziger Jahre und der Weltwirtschaftskrise, Gelsenkirchen: SAMF-Arbeitspapier 1994-8

Teil 4: Rudi Schmiede: Die Konsolidierung betriebsinterner Arbeitsmarktstrukturen in der deutschen Wirtschaft in der Periode vom Ersten bis zum Zweiten Weltkrieg, Darmstadt: SAMF-Arbeitspapier 1997-2

Teil 5: Rudi Schmiede: Die Entwicklung betriebsinterner Arbeitsmarktstrukturen in Deutschland - Theoretische Fragen und historische Perspektiven, Darmstadt: SAMF-Arbeitspapier 1997-3

Ergänzend soll noch auf folgende Veröffentlichungen hingewiesen werden, die als Teilergebnisse oder Zusatzarbeiten des Forschungsprojekts parallel oder schon früher publiziert wurden:

- Rudi Schmiede: Alte und neue Stammebelegschaften, paternalistische und protektorale Personalpolitik. Zur Entstehung betriebsinterner Arbeitsmärkte am Beispiel der Firmen Siemens und MAN, Paderborn: SAMF-Arbeitspapier 1986-5
- Edwin Schudlich: Probleme einer Theorie interner Arbeitsmärkte, in: Friedrich Buttler; Knut Gerlach; Rudi Schmiede (Hg.): Arbeitsmarkt und Beschäftigung. Neuere Beiträge zur institutionalistischen Arbeitsmarktanalyse, Frankfurt a.M./New York: Campus Verlag
- Carola Sachse: Logements ouvriers en Allemagne: des politiques privées et publiques (1880 - 1945), in: Sylvie Schweitzer et al. : Logiques d'entreprises et politiques sociales des XIXe et XXe siècles, Les chemins de la Recherche 18, 1993, pp. 183-208

Gerade im Hinblick auf die Veränderungen, denen gegenwärtig die Betriebsorganisation und mit ihr die Personalpolitik und damit auch die Arbeitsmarktstrukturen in Deutschland unterliegen, kann der Rückblick auf die Entstehungsbedingungen und die Stabilisierungsformen interner Stammebelegschaften dazu beitragen, eine realistischere Einschätzung der Kontinuitätsbedingungen, aber auch der Gefährdungspotentiale für die heutigen internen Arbeitmarktsegmente zu gewinnen. Insofern mögen die hier vorgelegten Untersuchungen nicht nur von his-

torisch-dokumentarischem Wert sein, sondern auch zur Erhellung der Gegenwart und ihrer Dynamik beitragen.

Das Forschungsteam dankt der DFG, insbesondere Frau Helga Hoppe und den beteiligten Gutachtern, für die Förderung der Untersuchung und die lange währende Geduld bis zu ihrer endgültigen Fertigstellung. Es dankt auch dem Institut für Sozialforschung für die Unterstützung der Projektarbeit. Last but not least bot der Arbeitskreis SAMF einen organisatorischen Rahmen für die Herstellung eines breiten, fachübergreifenden Diskussions- und Arbeitszusammenhangs; und er ermöglichte schließlich die Publikation der Ergebnisse der Untersuchungen. Auch dafür ist zu danken.

Darmstadt, im Februar 1997

Rudi Schmiede

2 Einleitung: Historische Dimensionen betriebsinterner Arbeitsmarktstrukturen

Die Frage nach einer theoretischen Erklärung und der historischen Entstehung betriebsinterner Arbeitsmarktstrukturen - zunächst in den USA in den siebziger Jahren im Kontext bildungsökonomischer und humankapitaltheoretischer Überlegungen entstanden - gewann dort wie wenig später auch in Europa an Bedeutung und Beachtung, als mit dem Ende der Ära der Vollbeschäftigung die außerordentlich ungleiche Verteilung von relativer Beschäftigungssicherheit bzw. -risiken, von Qualifikation bzw. Jedermannsjobs, von Aufstiegschancen bzw. Ausweglosigkeit der abhängigen Stellung sowie nicht zuletzt von akzeptablen Verdienstchancen bzw. ständiger Sorge um den Lebensunterhalt deutlich sichtbar wurden. Entdeckt (oder besser: wiederentdeckt) wurde, daß die Existenz des *einen* Arbeitsmarkts eine fiktionale theoretische Modellvorstellung ist, während in der Realität zahlreiche, mehr oder weniger voneinander abgeschottete Märkte sehr unterschiedlichen Charakters existieren. Die sozialen Prozesse, die Max Weber mit seinem Begriff der „sozialen Schließung“ im Auge hatte, lassen sich in gesamtgesellschaftlicher Dimension vielleicht nirgendwo sonst besser beobachten als am Arbeitsmarkt. Phänomene der Segmentierung dieses Marktes oder sogar der (insbesondere in der geschlechtlichen Dimension deutlich gewordenen) Segregation von Märkten voneinander lenkten daher folgerichtig die Aufmerksamkeit auf die ökonomischen, aber auch auf die sozialen und politischen Prozesse, die für diese Strukturierung eines nach den bisherigen Vorstellungen mehr oder weniger allgemeinen Marktes ursächlich sind. Es stellte sich bei diesen Überlegungen heraus, daß in den bisher entwickelten arbeitsökonomischen Theorien und Analysen weder theoretisch noch historisch über diese Prozesse und Verursachungszusammenhänge Klarheit gewonnen werden konnte. Allerdings war man sich auch - und insbesondere - der historischen Dimension der Problematik nicht bewußt und sah deswegen nicht die Verbindungslinien zu früheren arbeitsökonomischen und gesellschaftstheoretischen Debatten.

Diese Frage nach der theoretischen Erklärung und den historischen Entstehungsgründen betriebsinterner Arbeitsmarktsegmente ist - in

spiegelbildlicher Verkehrung - zugleich die andere Frage nach den Grenzen und Störungen rein marktförmiger Prozesse der Allokation und des Einsatzes von Arbeitskraft. Während die theoretische Debatte über die Segmentierung von Arbeitsmärkten und insbesondere die spezifische Form unternehmens- und betriebsinterner Arbeitsmärkte jedoch relativ neu ist und im wesentlichen in den vergangenen zwei Jahrzehnten sich entwickelte, haben Diskussionen über die Beschränktheit der marktförmigen Allokation von Arbeitskraft, meist gefaßt als Unvollständigkeit oder Unbestimmtheit des Arbeitsvertrages, eine lange Tradition. Es erscheint deswegen lohnend, sich der ersten Frage zunächst in der Weise zu nähern, daß man sich der Tradition der zweiten vergewissert. Es läßt sich so ein sinnvoller Anknüpfungspunkt finden, um eine Entwicklungslinie der Überlegungen über die ökonomische Rationalität nicht-marktförmiger Verfahren des Arbeitskräfteeinsatzes und deren Bedingungen nachzuzeichnen. Es wird sich zeigen, daß sich diese Überlegungen als ökonomisch-theoretische Unterströmung allen neoklassischen Glättungsversuchen zum Trotz durch das ganze Jahrhundert hindurchgezogen haben. Die Darstellung dieser Entwicklungslinie und der in ihr implizierten theoretischen Weiterungen ist Gegenstand des Teils A dieser Studie. Betriebsinterne Arbeitsmärkte erweisen sich als institutionelles Resultat der mannigfaltigen Bestrebungen der Unternehmenspolitik, der Unbestimmtheiten des Beschäftigungsverhältnisses Herr zu werden, sowie der Interessen und beständigen Aktivitäten der abhängig Beschäftigten, die Unsicherheiten ihrer Existenzgrundlage einzugrenzen.

In Teil B dieser Studie werden die historischen Bedingungen, Veränderungsprozesse und Zäsuren skizziert, die die Herausbildung, Entwicklung und Konsolidierung betriebsinterner Arbeitsmärkte im 20. Jahrhundert charakterisieren. Es kann sich dabei nur um eine zusammenfassende Übersicht handeln, da die Entwicklungen im einzelnen in den in der Vorbemerkung aufgeführten Teilstudien dargestellt wurden. Insgesamt zeigen sich schon zu Beginn des 20. Jahrhunderts die Anfänge betriebsinterner Arbeitsmarktsegmente im modernen Sinn. Sie lösen - vor allem markiert durch ihre Einordnung in eine systematische Personal- und Sozialpolitik der Unternehmen, die wiederum Teil einer umfassenderen Leistungs- und Produktivitätswirtschaft ist - die älteren Formen der Stammebelegschaftspolitik allmählich ab. Die neue - um zwei von Günther Schulz (1978) für diese unterschiedlichen Politiken gepräg-

te Begriffe zu benutzen - protektorale tritt an die Stelle der traditionellen paternalistischen Personalpolitik (vgl. die Darstellung und Diskussion bei Schmiede 1986, S. 3ff., und bei Schudlich 1994, S. 4ff.). In den zwanziger und dreißiger Jahren läßt sich eine deutliche Ausprägung und Konsolidierung dieser betriebsinternen Märkte und der ihnen zugehörigen Politiken zumindest in der Großindustrie und in weiten Bereichen der Angestelltenbeschäftigung beobachten. Allerdings wird gerade an den zwanziger Jahren und insbesondere dann an der Weltwirtschaftskrise zwischen 1929 und 1932 - eine Erfahrung, die gerade heute unter den Bedingungen langandauernder Massenarbeitslosigkeit wiederum von vielen gemacht werden muß - klar, daß selbst gut konsolidierte interne Märkte immer Segmente des allgemeinen Arbeitsmarkts bleiben. Sie können sich immer nur einer relativen Autonomie erfreuen. In Zeiten schwerer Wirtschaftskrisen unterliegen auch sie dem Sog des Beschäftigungsabbaus. Aber noch in den Entlassungshierarchien, in den differierenden Intensitäten des Einsatzes von Kurzarbeit und nicht zuletzt in den Prioritäten der Wiedereinstellung machen sie sich geltend. Die Zeit vom Ende der Weltwirtschaftskrise bis in die ersten Kriegsjahre stellt nochmals - teilweise begünstigt durch die politischen Verhältnisse, insbesondere die Politik der „Deutschen Arbeitsfront“ (DAF) - eine Stufe in der Weiterentwicklung betriebsinterne Arbeitsmärkte dar.

Die historische Analyse zeigt jedoch zugleich, daß die in Deutschland eingebürgerte Unterscheidung zwischen fachlichen und betriebsspezifisch qualifizierten Teilarbeitsmärkten - die die Arbeitsmarktsegmentation vor allem am Qualifikationsniveau der jeweiligen Arbeitskraftgruppen festmacht - so nicht zu halten ist. Auf der einen Seite können auch qualifizierte Facharbeiter bevorzugtes Objekt einer internen Arbeitsmarktpolitik sein; ihre Bindung durch höhere Löhne und bevorzugte Leistungen in der betrieblichen Sozialpolitik ist gerade dann im Interesse des Unternehmens, wenn es sich weiterhin auf einen gewissen Stamm fachlich qualifizierter Arbeitskräfte angewiesen sieht. Auf der anderen Seite können nur betriebsspezifisch qualifizierte (die damals so genannten „Spezialarbeiter“) im Prinzip fast immer durch besser qualifizierte (also „Facharbeiter“) ersetzt werden, wenn der allgemeine Arbeitsmarkt in entsprechender Verfassung ist. Auch eine Politik der langfristigen Verantwortung und Verpflichtung des Unternehmens den Arbeitskräften gegenüber läßt sich den Facharbeitern gegenüber sogar eher begründen als den betriebsspezifisch Angelernten gegenüber, denn

in erstere wurde - zumindest in den selbst ausbildenden Betrieben - sehr viel mehr Humankapital investiert. Die kritische Überprüfung der gängigen Theorien zur Genese und Dynamik der Arbeitsmarktstrukturen bildet den Abschluß dieses Berichts.

Teil A

Arbeitsökonomische Aspekte betriebsinterner Arbeitsmarktstrukturen - Theoretische Überlegungen zur begrifflichen Präzisierung und zur historischen Genese der modernen Unternehmensorganisation

3 Die doppelte Unbestimmtheit des Arbeitsvertrages

Die Diagnose, daß der Arbeitsvertrag im Gegensatz zu anderen Kaufverträgen in grundsätzlicher Weise unvollständig oder unbestimmt sei, bezieht sich zum einen (und schwerpunktmäßig in der älteren Diskussion) auf die Voraussetzungen dieses Vertrages, zum anderen (schwerpunktmäßig in der heutigen Debatte) auf den Inhalt des Vertrages, also den Gegenstand des Tauschs selbst. Beide Argumente hängen mit dem spezifischen Charakter der Ware Arbeitskraft zusammen.

Brentano hat wohl als erster (1872, systematisiert und zusammengefaßt 1909) die Frage nach dem Warencharakter der Arbeitskraft und seiner Bedeutung für die Funktionsweise des Arbeitsmarktes und die Rolle der Gewerkschaften genauer untersucht. Die Grundannahme der klassischen politischen Ökonomie, der Arbeitsvertrag sei ein Kaufvertrag wie jeder andere, beruhe wegen der nur formellen Freiheit von Kauf und Verkauf in diesem Fall auf falschen Voraussetzungen. Denn aufgrund der Besonderheiten der Ware Arbeitskraft (vor allem ihrer unlösbaren Bindung an eine Person als Träger) und der spezifischen Lage des Lohnabhängigen als Warenverkäufer (er muß, da er keine andere Subsistenzquelle hat, von diesem Verkauf leben und steht daher immer unter mehr oder minder dringlichem Verkaufsdruck) sei das Tauschverhältnis zwischen Unternehmen und Arbeitern prinzipiell asymmetrisch zugunsten einer ökonomischen Dominanz der Nachfrageseite. Der Käufer der Arbeitskraft erlangt - schreibt Brentano - „damit, und zwar notwendig, auch eine Herrschaft über die Person des Arbeiters ... Wer die

Arbeitsbedingungen bestimmt, bestimmt also nicht bloß Maß und Preis der Arbeit, sondern gleichzeitig über das ganze physische, geistige, moralische und bürgerliche Dasein des Arbeiters.“ (1909, 1110) Deswegen fehle in dieser Konstellation auch „die Voraussetzung, von der die Nationalökonomie und die Gesetzgebung ausgingen, daß nämlich der Arbeiter gleich anderen Verkäufern imstande sei, das Angebot des von ihm verkauften Guts der Nachfrage anzupassen“ (ib. 1111). Brentano war der Ansicht, diese Machtasymmetrie könne und müsse durch die Organisation der Lohnabhängigen in Gewerkschaften aufgehoben werden; erst dadurch „wird einerseits die Arbeit ein Verkaufsgut wie andere, andererseits der Arbeiter Mensch“ (ib. 1115). Brentanos Analyse bleibt - wie im übrigen auch die seines theoretischen Gegenpols in der frühen Gewerkschaftsdebatte, Götz Briefs, der die Gewerkschaften als prinzipiell marktwidriges ökonomisches Monopol beurteilt (vgl. dazu genauer die Darstellung bei Deutschmann/Schmiede 1983, 5 ff.) - auf die Ebene des Tauschs, also in Marxscher Terminologie die Zirkulationssphäre, beschränkt; nur so läßt sich seine eigenartige Hoffnung, daß alleine die Organisation von Gewerkschaften gleichen Tausch, Gerechtigkeit und Freiheit gewährleisten werde, verstehen.

Allerdings bleibt als wesentliche Einsicht aus seinen Überlegungen festzuhalten, daß Organisation, also Abschließung von den unmittelbaren Wirkungen des Marktmechanismus (in heutiger Terminologie vom spot-auction-market), auf diesem Markt die Bedingung seiner längerfristigen Funktionsfähigkeit überhaupt ist. Denn aufgrund des asymmetrischen ökonomischen Machtverhältnisses am Arbeitsmarkt würde eine atomistische Konkurrenzposition der Arbeitskraftanbieter gegenüber den Unternehmen zu einem ruinösen Zerstörungswettbewerb, zu sich selbst verstärkenden Prozessen der Unterbietung (mit positiven Rückkopplungsmechanismen im Sinn von Viatorisz/Harrison 1973) führen. Durch sinkende Löhne und verlängerte Arbeitszeiten würden die Arbeitnehmer an den Rand der Vernichtung durch Arbeit getrieben; durch solche, eher der Sklaverei ähnelnde Arbeitsverhältnisse würde schließlich der Markt selbst zerrüttet werden. (Die Elendslöhne und überlangen Arbeitszeiten der Epoche der Industrialisierung sind eine nachhaltige Illustration dieses theoretischen Arguments.) Der Arbeitsmarkt beruht also schon, um als Markt in bestimmter Weise funktionsfähig zu sein, auf Organisation und institutionalisierten Normierungsprozessen. Die Gewerkschaften sind - nach der Formulierung von Brockhaus

(1979, VIII) - „genuiner, notwendiger Bestandteil des Kapitalismus“ und leiten Recht und Notwendigkeit ihrer Existenz aus den Bedingungen von Lohnarbeit in diesem Rahmen ab.

Freilich hat die Ausbreitung von Gewerkschaften keineswegs - wie Brentano erwartete - zu einem paritätischen Verhältnis von Käufer und Verkäufer am Arbeitsmarkt geführt. Dieser Sachverhalt verweist auf die in der älteren Diskussion kaum thematisierte zweite Ebene der Unbestimmtheit des Arbeitsvertrages. Was wird auf dem Arbeitsmarkt getauscht? Ist es Arbeitszeit, ist es Arbeitsleistung, ist es Arbeit, ist es Arbeitskraft? Wie wird das Getauschte bemessen? Die neoklassische Orthodoxie geht, indem sie Käufer wie Verkäufer von „Arbeit“ als Mengenanpasser definiert, von der Prämisse der klar bestimmten und quantitativ meßbaren Tauschmenge aus. Ist dagegen die Festsetzung der Menge nicht eindeutig, so besteht auch keine eindeutige Preis-Mengen-Relation, die aber Voraussetzung der Markträumung, also des Marktgleichgewichts und damit der optimalen Ressourcenallokation ist. Brockhaus hat sich diesen Fragen im Detail gewidmet und zugleich eine immanente Kritik des neoklassischen Modells entwickelt. Sein Argument läßt sich so zusammenfassen: Auf dem Arbeitsmarkt wird weder Arbeitszeit (denn sie bedeutet bloße Anwesenheit) noch Arbeitsleistung (denn sie läßt sich - wenn überhaupt - erst post festum feststellen und ist von zahlreichen Faktoren im Produktionsprozeß abhängig) noch gar Arbeit (die eine ökonomisch unbestimmte Kategorie ist) getauscht; aber auch Arbeitskraft selbst kann nicht, wie in der Marxschen Theorie behauptet, ver- und gekauft werden, denn sie ist unmittelbar und untrennbar an die Person des Arbeitenden gebunden (nur in der Sklaverei wird die ganze Arbeitskraft gekauft). Sondern getauscht werden kann nur der *Einsatz* der Arbeitskraft, ihre *Nutzung*, und zwar von vornherein als fremdbestimmte Tätigkeit, nämlich unter der Voraussetzung eines Direktions- oder Weisungsrechts des Arbeitgebers. Dieses Verhältnis schließt zwar die bewußte und aktive Unterordnung des Arbeitnehmers ein, enthält aber niemals die direkte Verfügung des Arbeitgebers über die Arbeitskraft, die in der Person selbst verkörpert ist. Der Arbeitgeber kann den Einsatz von Arbeitskraft als Stromgröße nicht unmittelbar wahrnehmen oder sogar messen - zumal, wenn es sich um verschiedenartige Tätigkeiten handelt -, sondern nur die Arbeitstätigkeit oder deren Ergebnisse zwischen verschiedenen Arbeitnehmern vergleichen, beurtei-

len und bewerten. Es ist mithin aus prinzipiellen Gründen kein eindeutiger Mengenmaßstab vorhanden (vgl. Brockhaus 1979, 6 - 19).

Brockhaus entwickelt dann eine detaillierte Analytik der Bestimmung von Arbeitsleistung, Arbeitszeit und Lohnhöhe, zunächst im Rahmen eines orthodox-neoklassischen (vor allem an Hicks anknüpfenden) Modells, dann in Anknüpfung an das Unternehmensmodell von Alchian/Demsetz (1972), in dem die Beurteilung der Leistung selbst zur arbeitsteiligen Tätigkeit, damit zum Kostenfaktor und als Normsetzung zur Beschäftigungsbedingung wird. Auch hier zeigt sich jedoch die grundlegende nachfrageseitige Festlegung der wichtigsten Arbeitsbedingungen, so daß der Arbeitnehmer in existentieller Abhängigkeit, in einer „Unterordnungswahlsituation“ im Sinn einer einfachen Ja-Nein-Entscheidung (Frisch) steht. Brockhaus zieht daraus vor allem makroökonomische Schlüsse: Die Gewerkschaften sind, ganz im Sinne Brentanos, notwendig, um überhaupt einen funktionsfähigen Arbeitsmarkt zu gewährleisten; sie sind mithin zwar auf der einen Seite „Ursache der Vervollkommnung der Tauschbedingungen auf Arbeitsmärkten“. Brentanos Schluß, daß damit der Tausch auf dem Arbeitsmarkt nach den klassischen Modellprämissen funktioniere, ist jedoch falsch, denn weder gibt es (aufgrund der nachfrageseitigen Festlegung der Arbeitsbedingungen) eine variable Mengenanpassung, noch ist die Menge des Getauschten überhaupt im ökonomischen Sinn eindeutig festlegbar, die Bestimmung der Tauschbedingungen also ist immer zugleich ein sozialer Prozeß; insofern sind die Gewerkschaften auf der anderen Seite zugleich „Restriktion für eine solche Vervollkommnung“ (ib. 202).

Auch in der Mikrodimension lassen sich diese Überlegungen bestärken: Sowohl die lohntheoretische Beurteilung wie die Analyse der Struktur von Leistungslohnsystemen lassen erkennen, daß ihnen immer Elemente der normierenden Setzung immanent sind. Zum einen läßt sich zeigen, daß der Leistungslohn ein unter leistungspolitischen Gesichtspunkten umgewandelter Zeitlohn ist (so etwa Kosiol 1962). Zum anderen kommen sämtliche Leistungsbewertungsverfahren, auf deren Grundlage dann die Höhe des leistungsabhängigen Lohnbestandteils festgelegt wird, bei aller partiellen Exaktheit nicht ohne einen vergleichend-normativen Bewertungsmaßstab aus (etwa in Form des Leistungsgradschätzens im Refa-Verfahren oder der in die Kleinstzeitverfahren eingehenden Annahmen über Höchst- und Durchschnittsleistun-

gen). Schließlich haben gerade in jüngster Zeit Leistungsbewertungs- und -beurteilungsverfahren eine gewisse Verbreitung gefunden, die explizit auf einen absoluten Bewertungsmaßstab verzichten und statt dessen die Leistung des Einzelnen nach seinem Rangplatz in einem Arbeitskollektiv (etwa nach seiner Position auf einer angenommenen Normalverteilung der Gruppenstreuung) eingruppiieren (vgl. dazu im einzelnen Schmiede/Schudlich 1976 und neuerdings Meine/Ohl 1990, Schudlich 1991, Tondorf 1994 sowie Schmierl 1995). Diese Verfahren weisen eine gewisse Ähnlichkeit mit den in der Arbeitsökonomie als Modell eines Leistungswettbewerbs diskutierten „tournament contracts“ auf, in denen die höchste relative Leistung Grundlage zusätzlicher Lohnbestandteile ist (vgl. Lazaer/Rosen 1981; Carmichael 1983; Green/Stokey 1983; O’Keeffe/Viscusi/Zeckhauser 1984; Dye 1984). Inhaltlich liegt diesen neueren Leistungsbewertungsverfahren ein ausgeweiteter Leistungsbegriff zugrunde, der neben den traditionellen Maßstäben der Produktquantität und -qualität auch die sogenannten extrafunktionalen Qualifikationen, nur gelegentlich abgeforderte latente Fähigkeiten sowie die subjektive Motivation, die Leistungsbereitschaft und Kooperationsleistungen verschiedenster Art umfaßt; Schmierl (1995) spricht in diesem Zusammenhang vom „polyvalenten Leistungslohn“. Die These der Nichteindeutigkeit der Arbeitsmenge erscheint mithin gerade im Hinblick auf diese neueren Tendenzen in den Arbeitswissenschaften und in der unternehmerischen Leistungswirtschaft auch empirisch als schlüssig.

Die zweite Dimension der Unbestimmtheit des Arbeitsvertrages basiert also darauf, daß es eine eindeutige qualitative und quantitative Festlegung der getauschten Arbeitsmenge nicht nur aus kontingent-historischen Gründen nicht gibt, sondern aus systematischen Gründen der Besonderheiten der Arbeitskraft gar nicht geben kann. Das Unbestimmtheitsargument gilt freilich auch für das, was tatsächlich Inhalt des Tauschs auf dem Arbeitsmarkt ist, nämlich den Einsatz der Arbeitskraft und das ihm korrespondierende Direktions-, Weisungs- oder Verfügungsrecht des Unternehmens. Zum einen ist - nach der Formulierung von Duda/Fehr (1986, 548 f.) - „die Definition der Eigentumsrechte, die der Unternehmer erwirbt, unvollständig“; zum anderen besteht aufgrund der Bindung der Arbeitskraft an die Person „eine Divergenz zwischen rechtlicher und faktischer Verfügungsgewalt“. Beinhaltet das Direktionsrecht als solches schon die Institution einer (im Sinne der

Weberschen Herrschaftssoziologie) legalen Herrschaft, so begründet seine Unbestimmtheit die Existenz und die Notwendigkeit von Machtbeziehungen zwischen Unternehmen und Beschäftigten (sowohl die Ansätze zu einer Radikalen Theorie der Unternehmung als auch die sogenannte labour process debate in den USA und England haben sich dieser Begründung gewidmet). Eine reine Machtbeziehung, die schon Marx als Ergebnis des Tauschs von Arbeitskraft angesehen hatte, ist in ihrer Diffusität und in ihrer Abhängigkeit von kontingenten Faktoren für ein ökonomisch rationales Kalkül, das für den dauerhaften wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens unabdingbar ist, auf die Dauer unzureichend. Sie bedarf der Stabilisierung durch die Institutionalisierung einer Sphäre (wieder im Weberschen Sinn) legitimer Herrschaft, in der einerseits das Weisungsrecht des Unternehmens innerhalb eines gewissen „Akzeptanzbereichs“ (Simon) als gerechtfertigt anerkannt wird, andererseits eine Absicherung der Beherrschten gegen eine willkürliche, je nach Machtkonstellation mögliche Überschreitung der akzeptierten Herrschaftsgrenzen als Regel besteht.

Die inhaltliche Unbestimmtheit des Arbeitsverhältnisses in qualitativer wie in quantitativer Hinsicht konstituiert also, indem sie effizientere Organisation an die Stelle unmittelbarer Regulierung durch den Markt treten läßt, ein dem Status abhängiger Beschäftigung inhärentes Herrschaftsverhältnis. Es handelt sich dabei nur im Grenzfall der völligen Kontrollierbarkeit und Abhängigkeit der Arbeitskraft um ein reines Machtverhältnis.¹⁾ In der Regel bedarf dieses Abhängigkeitsverhältnis jedoch einer mehr oder minder strengen Regelung, und zwar nicht nur durch Regeln im juristischen Sinn, sondern auch durch Normen und Prozeduren. Insofern begründet dieser spezifische Charakter des Arbeitsverhältnisses nicht allein ein Herrschaftsverhältnis, sondern darüber hinaus einen Bereich institutionalisierter Regelungen zwischen den Arbeitsmarktparteien. Der wohl wichtigste Bereich einer solchen Institutionalisierung der Arbeitsbeziehungen ist das Unternehmen. Zu fragen ist nun, wann und unter welchen Bedingungen die Betriebsorga-

¹⁾ Insofern ist die auf Gintis (1976, 41) zurückgehende Formulierung von Lärm (1986, 76) etwas unpräzise: „Mit dem Abschluß eines ‘freien’ Arbeitsvertrages wird also gleichzeitig eine Autoritätsbeziehung konstituiert; die Machtfrage ist insoweit bereits entschieden.“ Gerade die Tatsache, daß die Machtfrage immer in gewissem Ausmaß offen ist, konstituiert, wie Lärm weiter schreibt, die kapitalistische Firma als „die Institution, in der dieser (Klassen-) Konflikt vor allem ausgetragen wird“ (ib.).

nisation den Charakter betriebs- oder unternehmensinterner Arbeitsmärkte annimmt.

4 Dimensionen der Unbestimmtheit des Beschäftigungsverhältnisses und Wege ihrer Eingrenzung

Vor der Beschäftigung mit dem Gesamtphänomen betriebsinterner Arbeitsmarktsegmente im historischen Sinn erscheint es sinnvoll, sich genauer der einzelnen Dimensionen der Unbestimmtheit des Beschäftigungsverhältnisses bewußt zu werden; hierüber hat, vor allem seit der zweiten Hälfte der siebziger Jahre, eine ausführliche und anhaltende arbeitsökonomische Debatte stattgefunden. In ihrem Zentrum stand die in verschiedenster Weise bearbeitete Frage, warum der Arbeitsmarkt nicht nach dem Modell des idealen neoklassischen Marktes, also als spot-auction-Markt, funktioniere.²⁾

Eine Gruppe von Argumenten bezieht sich auf die Rationalität des Tauschvorgangs selbst und leitet aus den Unsicherheiten und Unbestimmtheiten von Kauf und Verkauf auf dem Arbeitsmarkt systematische Modifikationen des Tauschmodells ab; diese Überlegungen lassen sich jedoch insgesamt als immanente Erweiterung des neoklassischen Paradigmas durch die Berücksichtigung von Entscheidungen unter Risiko oder unter Unsicherheit begreifen. Die ungestörte Funktionsfähigkeit des Marktes wird nach diesen Theorienansätzen durch die Unvollständigkeit der Information im Sinn des unvollkommenen Marktüberblicks beeinträchtigt.

²⁾ Franz (1986, 49) faßt diese Charakterisierung in die deutliche Formulierung: „Es ist vermutlich nicht übertrieben, wenn die Kontroverse um die Frage, warum die Löhne nach unten ‘rigid’ oder ‘sticky’ sind, als das zentrale mikroökonomische Problem dieser Tage bezeichnet wird. Wieso ist es für Unternehmen und Beschäftigte rational, die Lohnentwicklung stetiger verlaufen zu lassen und somit von der aktuellen Produktivitätsentwicklung abzukoppeln? Anders gefragt, warum gilt das Paradigma eines Spot-Auktionsmarktes nicht für den Arbeitsmarkt?“

Diese Unvollkommenheit der Information bezieht sich in der ältesten Version dieser Überlegungen, den sogenannten *job search-Modellen*, auf die Kenntnisse der Arbeitsanbieter über die auf dem Markt verfügbaren Arbeitsplätze, also über die Vielfalt der Arbeitsnachfrage. In diesen Suchmodellen (vgl. als Überblick Hardes 1977; Gerfin 1978; König 1979; Ramser 1981; Franz 1982; 1986) braucht der Arbeitsanbieter Zeit, um die angebotenen Arbeitsplätze nach seinem Suchkriterium, dem vorher festgelegten Anspruchslohn, zu gruppieren. Je höher dieser ist, um so länger muß gesucht werden. Der Suchende kennt zwar die Verteilung der Lohnangebote, also das Spektrum der Lohnsätze; gleichwohl ist mit der Suche ein gewisses Risiko verbunden, denn die einzelnen Lohnangebote selbst sind zufällig. Daß überhaupt für eine Person differierende Löhne angeboten werden, hängt mit der unterschiedlichen Bewertung ihrer Qualifikation durch die verschiedenen Nachfrager zusammen. Der Arbeitsuchende hat dann seine Chancen optimiert, wenn der durch die Suche erlangte zusätzliche Verdienst mindestens so hoch ist wie die mit einer Fortsetzung der Suche verbundenen Kosten (also vor allem der Einkommensverlust, ggfs. vermindert um die Arbeitslosenunterstützung). Die wichtigste Bedeutung dieser Modelle besteht in der Demonstration der Vereinbarkeit des individuell-ökonomischen Kalküls mit einer gewissen friktionellen Arbeitslosigkeit, also einer marginalen Modifikation der Markt- räumungsfunktion von Gleichgewichtslöhnen.

Die Suchmodelle setzten noch vollständige wechselseitige Information über Qualifikation bzw. Arbeitsplätze voraus; diese Prämisse wird in den sogenannten *Sortiermodellen* des Arbeitsmarktes (auch *job matching-* und *job shopping-*Modelle genannt) fallengelassen. Aufgrund der Unsicherheiten über die Arbeitskraft und die Arbeitsbedingungen ist der Arbeitsvertrag für beide Seiten mit Risiken verbunden, die spieltheoretisch (mit unterschiedlichen Risikoeinschätzungen und Risikoneigungen) eingegrenzt werden. Mit dem Anwachsen von beiderseitiger Erfahrung wird das Spiel kalkulierbarer; der Arbeitgeber lernt z.B., die Aussagekraft bestimmter Zeugnisse und Arbeitserfahrungen genauer einzuschätzen, der Arbeitnehmer lernt Firmenangaben genauer zu beurteilen. Arbeitsverträge, die die beiderseitigen Erwartungen erfüllen, werden fortgeführt, nicht zufriedenstellende Arbeitsverhältnisse werden gekündigt. Da letztere, weniger produktive Arbeitskräfte auch geringer entlohnt werden und deshalb auch von sich aus eher kündigen, liefern

diese Überlegungen eine Erklärung für die mit der Lohnhöhe abnehmende Fluktuationshäufigkeit; außerdem können sie auch den mit dem Alter (also der Berufserfahrung) abnehmenden Arbeitsplatzwechsel erklären. Im Unterschied zur Humankapitaltheorie bleibt jedoch die Produktivität der Arbeitskraft hier im Verlauf unverändert, während sie dort aufgrund des Qualifikations- und Erfahrungszuwachses steigt. In den job shopping-Modellen wird dieser Erfahrungsprozeß als bewußt eingegangenes Suchrisiko des Berufsanfängers gefaßt, der sich erst über seine spezifische Fähigkeiten und Neigungen klar werden muß (vgl. Franz 1982, 47 f.). Eine ähnliche Sortierfunktion wird den Eintrittsarbeitsplätzen, der Lehre (vgl. Franz 1986, 30 ff.) und auch befristeten Arbeitsverträgen (vgl. Dragendorf/Heering 1987) zugeschrieben. Eine spezifische Form des Sortiermodells ist die (freilich auf der für die Effizienzlohntheorien grundlegenden Annahme der positiven Auswirkung höherer Reallöhne auf die Produktivität basierende) „adverse selection“, in der Firmen die (hohe oder niedrige) Lohnforderung des neu einzustellenden Arbeiters als Indikator für seine von ihm selbst so eingeschätzte (hohe oder niedrige) Produktivität heranziehen (vgl. Yellen 1984, 203). Diese Theorieansätze vermögen vor allem einen Beitrag zur Erklärung abnehmender Fluktuation und eines sinkenden Risikos der Arbeitslosigkeit im berufsbiographischen Verlauf zu geben; sie halten jedoch an einem an sich gegebenen, festen Verhältnis zwischen individueller Produktivität und Lohnhöhe fest, das sich auch durch die Erfahrung selbst nicht ändert. Eine Kombination mit dem Humankapitalansatz ist aber ebenso wie die mit den Suchmodellen leicht denkbar und auch schon versucht worden.

Suchen und Sortieren am Arbeitsmarkt beanspruchen Zeit und Einsatz von Ressourcen und sind daher kostenträchtig. Ohne also den Blick schon auf den Zusammenhang von Löhnen und Produktivität im Produktionsprozeß selbst zu lenken, läßt sich aus den Transaktionskosten, die Marktprozesse bei unvollständiger Information verursachen, eine Tendenz der Marktteilnehmer zu längerfristigen Kontrakten ableiten, durch die die kostenträchtige Mobilität auf dem Arbeitsmarkt verringert werden soll. Es ist ein Bestandteil der Argumentation in *Kontraktmodellen*, daß die Kosten des Tauschs selbst, also für das Zustandekommen des Arbeitsvertrages, durch Kollektivverträge und institutionelle Regelungen vermindert werden können (vgl. Williamson/Wachter/Harris 1975 und, in gewerkschaftstheoretischer Perspektive, Hirsch/Addison

1986, 234 ff.). Die Beschränkung der mit dem spot auction-Modell verbundenen hohen Arbeitskräftemobilität bringt dem Unternehmen Einsparungen an den mit ihr verbundenen hohen *Transaktionskosten*; es ist daher bereit, Arbeitsverhältnisse kollektiv zu regeln, die Beschäftigung nicht mit voller Elastizität an die konjunkturellen Schwankungen anzupassen und über dem Marktpreis liegende Löhne zu zahlen, um (bei Abwesenheit von Arbeitslosigkeit) die Arbeitskräfte durch die Erzeugung von Mobilitätskosten für sie (durch drohende Einkommensminderungen) zu halten.³⁾

Die transaktionskostentheoretische Begründung von Kontrakten, die den unmittelbaren Einfluß von Marktbewegungen abpuffern, vermag generell einen Beitrag zur Erklärung der ökonomischen Rationalität längerfristig und institutionell geregelter Arbeitsverhältnisse zu liefern; schwergewichtig liegt deren Begründung allerdings in der Produktion selbst und ist daher weiter unten bei der Diskussion der effizienzlohntheoretischen Modelle wieder aufzunehmen.

Die bislang dargestellten theoretischen Modelle, die sich auf Modifikationen des Tauschvorgangs am Arbeitsmarkt beziehen, begründen den ökonomischen Sinn systematischer Abweichungen vom reinen Tauschmodell; sie können bestimmte Gründe und Formen von Arbeitslosigkeit, die Zahlung überdurchschnittlicher Löhne und - mit dem Bemühen um die Stabilisierung der Beschäftigung - auch im allgemeinen Sinn eine Politik der Konsolidierung von Stammbesellschaften erklären helfen. Allerdings können sie nicht zureichend den Sachverhalt einer systematischen Internalisierung der Arbeitskraftpolitik durch ein Unternehmen begründen. Für eine endogene Erklärung stabiler betriebsinterner Arbeitsmärkte muß es eigenständige systematische Gründe im Unternehmen selbst - und da es um den Einsatz von Arbeitskraft geht - im Arbeitsprozeß selbst geben.

Im Arbeitsprozeß in der Produktion und in der Verwaltung geht es für das Unternehmen darum, die Arbeitskraft so einzusetzen und das Leis-

³⁾ Duda und Fehr (1986, 553) verweisen zu Recht darauf, daß diese Erzeugung von Mobilitätskosten auf seiten der Beschäftigten immer zugleich auch der Herrschaftssicherung im Betrieb dient, „daß unter den Bedingungen eines Interessengegensatzes zwischen Kapital und Arbeit im Produktionsprozeß die Erzeugung von Mobilitätskosten eine notwendige und hinreichende Bedingung für die Erlangung der faktischen - die Profitabilität sichernden - Verfügungsmacht über die Arbeiter ist.“

tungsverhalten der Beschäftigten so zu beeinflussen, daß möglichst weitgehend die unter den gegebenen technischen Bedingungen mögliche Produktivität realisiert wird. Dies betrifft nicht nur, wie in zahlreichen Modellen angenommen, die Erhöhung der Arbeitsintensität; der oben schon angesprochene erweiterte Leistungsbegriff schließt die verschiedensten Dimensionen des Leistungsverhaltens ein, die nicht auf der Skala der - zudem noch als meßbar vorausgesetzten - Anstrengung abzubilden sind. Die als Mittel des Arbeitskampfes praktizierte Arbeit nach Vorschrift zeigt in der Regel sehr plastisch, wie wenig allein regelgerechtes Arbeitsverhalten schon hohe Produktivität gewährleistet. Darüber hinaus können sich Arbeitsintensität und Produktivität unter modernen, von Kapazität und Lauf der Anlage bestimmten Produktionsbedingungen durchaus gegenläufig verhalten: Für einen mit Steuer- und Kontrolltätigkeiten beauftragten Arbeitnehmer ist (z.B. in der Meß- und Steuerwarte) der Arbeitsaufwand in der Regel dann am geringsten, wenn die Anlage störungsfrei läuft, also am produktivsten ist; umgekehrt ist er dann zu einem stoßartigen Höchsteinsatz seiner Arbeitskraft gezwungen, wenn der Produktionsablauf nicht reibungslos ist, die Produktivität also gemindert ist.

Die Grundlage der theoretischen Überlegungen, die sich mit dem produktivitätsfördernden Arbeitseinsatz und der Beeinflussung der Leistung beschäftigten, ist eine effizienzlohntheoretische und/oder herrschaftstheoretische Begründung dafür, daß die individuelle Produktivität durch die Lohnhöhe und die institutionalisierte Regelung der Arbeitsbedingungen positiv verändert werden kann. Im Gegensatz zu den bisher dargestellten Modellen, in denen die Produktivität im Zeitverlauf unverändert blieb, aber erst nach der Beseitigung von Informationsdefiziten eindeutig erkannt werden konnte, steht hier die *Beeinflussung der Produktivität* selbst im Vordergrund. Das Informationsproblem wird in diesem Zusammenhang als grundsätzliches, immer nur partiell und begrenzt aufhebbares Informationsdefizit gefaßt. Im Interesse der Transparenz und der Kontrolle der betrieblichen Abläufe ist das Unternehmen zwar bestrebt, möglichst weitgehend über alle Aspekte des Betriebsgeschehens informiert zu sein; da dies jedoch nur beschränkt möglich und jedenfalls der Einsatz der Arbeitskraft im einzelnen nicht völlig zu kontrollieren ist, muß zugleich eine Politik der positiven Motivation zur Sicherung von Leistungsbereitschaft und Kooperation der Beschäftigten entwickelt werden.

Dieser Sachverhalt lässt sich auch noch etwas anders formulieren: Oben (in Kap. 3) wurde das Argument entwickelt, daß auf dem Arbeitsmarkt der Einsatz der Arbeitskraft, nicht diese selbst getauscht wird und daß dieser Einsatz als Stromgröße nicht direkt wahrnehmbar und meßbar ist. Inhalt des Arbeitsvertrages ist also einerseits eine generelle, innerhalb gewohnheitsrechtlich gegebener Grenzen schwankende Einsatzbereitschaft des Arbeitnehmers gegen Lohnzahlung; auf der anderen Seite steht ein generelles, durch seine Eigentumsrechte begründetes Dispositions- und Weisungsrecht des Arbeitgebers. Im Unterschied zum Kauf einer anderen Ware verbleibt dem Beschäftigten jedoch weiterhin die Verfügungsgewalt über den Einsatz seiner Arbeitskraft (die an seine Person gebunden bleibt), auch wenn das Eigentumsrecht daran an das Unternehmen übergegangen ist. Der Arbeitgeber muß also den Inhalt seiner Weisungen vermittelt durch die Person des Arbeitenden, d.h. mit dessen Zustimmung oder zumindest Hinnahme, durchsetzen. Nur so kann er durch die möglichst weitgehende Anpassung der Verfügung des Arbeitnehmers über seine Arbeitskraft an die unternehmerischen Zwecke die indirekte Verfügungsgewalt über die eingekaufte Arbeitskraft erhalten. Die „Extraktion“ der Arbeitskraft (Bowles 1985, 18 ff.) ist - neben der technischen Einbindung - ein spezifischer und eigenständiger sozialer Prozeß und „deshalb das Ergebnis der besonderen organisatorischen und sozialen Gestaltung des Arbeitsprozesses“ (Lärm 1986, 78). Sie ist daher auch immer mit besonderen „Kosten der Extraktion“ (Lärm) verbunden.

Generell gilt auch hier das schon in bezug auf die Tauschsituation erwähnte Argument der Radikalen Theorie, daß die Errichtung von mit Kosten verbundenen Mobilitätsbarrieren für die Beschäftigten sie umgekehrt geneigter macht, Weisungen der Vorgesetzten auch eigenverantwortlich auszuführen, um einer mit solchen Kosten verbundenen Entlassung nicht ausgesetzt zu sein (vgl. Duda/Fehr 1986, 553). Das an sich auf den Tausch und die Frage unfreiwilliger Arbeitslosigkeit bezogene Argument der „Turnover-Modelle“ (vgl. Schlicht 1978; Salop 1979; Franz 1986, 56 f.), daß die Kündigungswahrscheinlichkeit mit der Höhe des relativen Lohns und der Arbeitslosenquote abnimmt, gilt insofern auch für die Leistungs- und Folgebereitschaft des Arbeitnehmers im Arbeitsprozeß selbst.

Auch bestimmte *transaktionskostentheoretische Gesichtspunkte* weisen in diese Richtung: Nach Williamson (1975; 1985) ist jeder Arbeitsplatz durch spezifische „Arbeitsplatzeigenheiten“ gekennzeichnet, die nur dem an dieser Stelle Beschäftigten wirklich bekannt sind. In einer entsprechenden Situation des „idiosynkratischen“ Tauschs (Williamson) sind die schon Beschäftigten daher im Vorteil gegenüber Außenstehenden und tendieren dazu, diese Macht auszunutzen; dies kann sich auf Lohn- wie Leistungsstandards beziehen. Dieser Sachverhalt veranlaßt das Unternehmen zum einen zur schon genannten Errichtung von Mobilitätsbarrieren, zum anderen zieht er die Entstehung eines Regulationssystems („governance apparatus“) im Betrieb nach sich, um Veränderungen vornehmen zu können, ohne damit das Beschäftigungsverhältnis selbst oder die Lohn- und Leistungsstandards angreifen zu müssen. Außer zur Vermeidung dieses „Opportunismus“ der Beschäftigten (Williamson/Wachter/Harris 1975, 258 f., meinen damit das einem Informationsvorsprung entspringende „self-interest seeking with guile“) ist das System von Regeln und Verfahren auch notwendig aufgrund der begrenzten Rationalität („bounded rationality“) beim Abschluß des Arbeitsvertrags, aufgrund derer die Antizipation aller denkbaren Änderungen der ökonomischen Situation entweder unmöglich oder aber zu kostenreich ist. Es muß daher ein Weg für laufende Anpassungen des Beschäftigungsverhältnisses gefunden werden, der jedoch nicht seine Grundlagen angreift und möglichst wenig kostenträchtig ist. Die Autoren sehen als wichtigste Bestandteile eines solchen Systems *betriebliche Aufstiegsleitern*, das *Senioritätsprinzip*, formelle *Beschwerdeprozeduren* sowie *Anhörungs- und Aufsichtsrechte* der Interessenvertretung. Die Gewerkschaften spielen daher in dieser Konzeption selbst eine wichtige Rolle für solche interne Marktstrukturen und die Funktionsfähigkeit betrieblicher Anpassungsprozesse (vgl. Hirsch/Addison 1986, ch. 8, 218 ff.).

Ein transaktionskostentheoretische Analyse der Unternehmung zielt also zum einen auf Mechanismen der Errichtung von Mobilitätsbarrieren nach außen ab, zum anderen beschäftigt sie sich mit dem kostengünstigen Einsatz der Arbeitskraft selbst; dies sind die beiden wichtigsten Aspekte der *Allokation* von Arbeitskraft im Betrieb. Die Arbeitskraftallokation durch den erwähnten „governance apparatus“, also durch ein formalisiertes Herrschaftssystem, konstituiert einen internen (vom externen getrennten) Arbeitsmarkt. Sein wichtigstes Prinzip ist die Bin-

dung von Lohnsatz und betrieblichem Status an den Arbeitsplatz, nicht an die Person, wodurch die mit dem individuellen Arbeitsvertrag und Verhandeln verbundenen hohen Transaktionskosten verringert werden. Duda und Fehr (1986, 555) fassen die Vorteile kollektiver und institutionalisierter Regelungen, die vor allem von Williamson herausgearbeitet worden sind, zusammen:

„Durch die Bindung des Lohnes an den Arbeitsplatz ist individuelles Aushandeln des Lohnes überflüssig; Aufstiegsleitern ermutigen die Arbeiter zu kooperativem Verhalten; die Zutrittsbarrieren, die den Eintritt in die Firma auf Jobs am unteren Ende der Karriereleitern beschränken, schützen die Firma vor opportunistischen Arbeitern, die sonst aus strategischen Gründen Jobs wechseln würden, um ihre Produktivität zu verschleiern; grievance procedures garantieren noch zusätzlich das harmonische Zusammenarbeiten von Unternehmen und Arbeitern. Gewerkschaften schließlich erleichtern die Erzielung dieser Resultate.“

Eine fixe Lohnstruktur, Aufstiegsleitern und Senioritätsregeln sind zudem wichtig für die Bereitschaft eines Arbeiters, sein Wissen, das mit den erwähnten idiosynkratischen Arbeitsplatzsicherheiten zusammenhängt und - nach der Argumentation von Thurow (1978/1975) - gewissermaßen ein als Kuppelprodukt der Produktion entstandenes betriebspezifisches Humankapital darstellt, auch an eine andere Person weiterzugeben und damit dem Betrieb zu erhalten. Die *Humankapitaltheorie* als der erste systematische neoklassische Versuch, einen unterschiedlichen Wert und unterschiedliche Arbeitsmarktchancen verschiedener Arbeitskräfte zu begründen (vgl. Becker 1964; Mincer 1962), war für eine hervorgehobene Bedeutung der Qualifikation (als dem Ausdruck von Humankapital) in den Segmentierungstheorien insbesondere für die Gruppe betriebspezifisch angelernter Beschäftigter verantwortlich. Im Lichte der *Transaktionskostenanalyse* erweist sich diese Überlegung eher als Spezialfall eines allgemeineren, auf die Allokation der Arbeitskraft insgesamt bezogenen Kostentypus. Im Vordergrund stehen hier der Schutz und die Mobilisierung der Fähigkeiten der einzelnen Arbeitskraft - seien sie nun mitgebracht, als Kuppelprodukt entstanden oder Resultat einer spezifischen Investition in die Qualifikation -, die gewissermaßen sachliche Bedingung der Produktion sind, weniger die Amortisation einer spezifischen Kapitalform. Zudem läßt sich zeigen, daß das vielleicht dringlichste Problem für die unternehmerische Perso-

nalpolitik in bezug auf betriebsspezifische Qualifikationen - seien sie nun Ergebnis einer entsprechenden Investition oder „on the job“ erworben - nicht die Kündigung eines entsprechend qualifizierten Beschäftigten ist, sondern seine Bereitschaft, sein Wissen auch an andere Arbeitskräfte weiterzugeben, es also nicht zu monopolisieren und „opportunistisch“ gegen die Firma zu nutzen (vgl. Becker 1985, 119 f.). „The success of on the job training is plainly conditional on the information disclosure attitudes of incumbent employees.“ (Williamson/Wachter/Harris 1975, 257) Die Amortisation von Humankapital ist nach diesen Überlegungen nicht nur eine Frage der Errichtung von Mobilitätsbarrieren nach außen, sondern zugleich oder eher stärker eine Frage der betriebsinternen Motivation der Beschäftigten, mit ihrer Leistungsbereitschaft nicht zurückzuhalten, ein hohes Maß an Kooperation zu zeigen und kein „Außenseiterverhalten“ an den Tag zu legen (d.h. monopolistische bargaining-Macht zu nutzen). Die Frage nach der Amortisation von Humankapital löst sich in dieser Weise zum großen Teil auf in die nach den Mechanismen interner Arbeitsmärkte, durch die innerbetriebliche Effizienz in bezug auf die Allokation und das Leistungsverhalten der Arbeitskräfte gesichert werden soll.

Es ist die zentrale Frage *effizienzlohntheoretischer Überlegungen* (vgl. als Überblick Yellen 1984; Gerlach/Hübler 1985), in welcher Weise die Löhne und darüber hinaus das System der Betriebsorganisation gestaltet werden müssen, um eine solche, optimal effiziente Leistungsstruktur zu erzeugen und zu sichern. Gegenüber in früheren Modellen berücksichtigten Verfahren wie der Vereinbarung von Stücklöhnen, Kontrollmethoden der verschiedensten Art (vgl. Edwards 1979) und der disziplinierenden Wirkung von Arbeitslosigkeit (vgl. Carter 1982; Shapiro/Stiglitz 1984) kommt hier dem Lohn eine zentrale Funktion in der Beeinflussung der individuellen Produktivität zu, die neben seine traditionell anerkannte Markträumungsfunktion tritt bzw. diese sogar in den Hintergrund treten läßt. Die wichtigste Begründung für diese die Motivation und die Leistung steigernde Funktion des Lohns liegt in der Möglichkeit des „*shirking*“ (des sich Drückens, also des „Bremsens“ oder der „Leistungszurückhaltung“ in der alten Akkorddebatte), allgemein eines nicht den Produktivitätserwartungen des Unternehmens entsprechenden Leistungsverhaltens der Beschäftigten. Aufgrund der dem Beschäftigungsverhältnis inhärenten Unbestimmtheit der getauschten Menge ist dem Unternehmen ein solches Verhalten in bezug auf Information

und Beeinflussung immer nur indirekt und begrenzt zugänglich.⁴⁾ Es muß daher die Kooperation des Beschäftigten gewinnen, ihn dafür zu motivieren verstehen.

Diese Beurteilung der individuellen Produktivität ist um so schwieriger, je stärker kooperativ, als Teamproduktion, eine Arbeit organisiert ist; je weniger unmittelbar die Produktmenge und -qualität von der individuellen Arbeitsanstrengung abhängig sind, wie das bei den früheren Formen der Handarbeit der Fall war; je stärker die Produktivität eines Arbeitsprozesses durch die Leistungsfähigkeit der Maschine oder Anlage bestimmt ist und dementsprechend vom Arbeiter nicht ein die eigene Leistung steigerndes, sondern ein die Leistung der Anlage sicherndes Arbeitsverhalten verlangt ist (oben wurde schon auf die Möglichkeit einer umgekehrt proportionalen Beziehung zwischen Produktivität und Arbeitsintensität hingewiesen); je mehr eine individuelle Arbeit von Teilarbeiten anderer oder anderen Teilprozessen abhängig ist, so daß die Ursache einer Störung schwierig oder gar nicht zuschreibbar ist; je ausgeprägter schließlich die beobachtenden, messenden, steuernden Bestandteile einer Arbeitstätigkeit, d.h. die nur mittelbar die Produktion führende Arbeit, sind, so daß die erwartete Leistung nicht nur oder nicht einmal primär auf die Menge bezogen ist, sondern in umfassenderer Weise das Arbeitsverhalten in Dimensionen wie Umsicht, Kooperation, Reaktionsvermögen und -schnelligkeit, Vermeidung von Störungen usw. ausschlaggebend ist. Insofern ist es vielleicht nicht zufällig, daß die Shirking-Theorie gerade in den achtziger Jahren einige Bedeutung erlangt hat, in denen in Industrie und Verwaltung eine neue Welle beschleunigter Rationalisierung und Automation die Arbeitsanforderungen nachhaltig verändert hat und weiterhin verändert.

In den schon erwähnten Rank-Order-Tournament-Modellen (also den Modellen eines innerbetrieblichen Leistungswettbewerbs) besteht zwar einerseits ein ausgeprägter Leistungsanreiz, wenn eine realistische Chance besteht, aus dem Wettbewerb als Sieger hervorzugehen. Schätzen aber Arbeiter aufgrund unterschiedlicher Fähigkeiten oder anderer

⁴⁾ "Anyone who has tried to assess individual productivity in the real world can tell you that it is not fixed and known, but variable, unknown, and perhaps unknowable. Each worker undoubtedly has some maximum level of productivity that he can bring to the work place, but depending on motivation, he can also provide his employer any productivity between his maximum and nothing", beschreibt Thurow (1983, 201) diesen Sachverhalt treffend (zit. nach Bellmann 1986a, 19).

Umstände ihre Chancen als sehr gering ein, so besteht umgekehrt ein Anreiz zum „shirking“, zumal in diesen Modellen keine weitere negative Sanktion unterstellt wird (vgl. Bellmann 1986b, 13). Sie bieten deshalb keine systematische Handhabe gegen shirking bei unterschiedlichen Fähigkeiten. Das Unternehmen könnte versuchen, shirking durch einen erhöhten Kontrollaufwand durch Vorgesetzte zu unterbinden. Calvo/Wellisz (1979) haben ein Modell formuliert, in dem die Wahrscheinlichkeit für eine Entdeckung des shirking von dem Einsatz von Vorgesetzten zur Kontrolle abhängig ist; allerdings ist dieses Verfahren mit einem entsprechenden Kostenaufwand verbunden; es wirkt auch vor allem auf den unteren Stufen der betrieblichen Hierarchie (vgl. die detaillierte Darstellung bei Bellmann 1986a, 78 - 90).

Im Vordergrund effizienzlohntheoretischer Überlegungen stehen daher die Bedeutung der Senioritätsentlohnung und die innerbetriebliche Beförderung nach Leistung, zwei wesentliche Merkmale eines internen Arbeitsmarktes also. Ausgangspunkt der Überlegungen zur Senioritätsentlohnung ist das Modell von Lazear (1979; 1981), in dem einerseits eine mit der Betriebszugehörigkeit ansteigende Entlohnung, andererseits eine im Zeitverkauf unveränderte Wertgrenzproduktivität unterstellt werden. In der ersten Hälfte ihres Berufslebens erhalten die Arbeiter dann einen Lohn, der unterhalb ihrer Produktivität liegt, danach eine darüber liegende Entlohnung. Die über die Dauer der Erwerbsbiographie abdiskontierten Summen von Produktivität und Lohn sollen sich allerdings entsprechen.⁵⁾ Die Aussicht auf eine wachsende Entlohnung impliziert für den Arbeiter, der wegen shirking entlassen wird, den Verlust der späteren Lohnzuwächse, denn in einem anderen Betrieb könnte er nur zum Marktlohn neu anfangen; läßt er sich auf einen entsprechenden Arbeitsvertrag ein, wird er also in eigenem Interesse vermeiden, sich zu drücken. Umgekehrt spricht auch das betriebliche Interesse dagegen, einen Arbeiter dann zu entlassen, wenn sein Lohn über den Marktlohn steigt, ihn also um seinen zukünftigen Zugewinn zu betrügen; denn die anderen Arbeiter werden von der Unehrllichkeit des Betriebs erfahren, er

⁵⁾ Im Gegensatz zur Humankapitaltheorie stimmen hier Wertgrenzproduktivität und Entlohnung nicht mehr während jeder Periode im Erwerbsleben, sondern nur noch im Gesamtdurchschnitt überein. Diese Konsequenz haben die Shirking-Modelle mit den schon erwähnten job-matching-Modellen (Hartog 1981; Guasch/Weiss 1981) gemeinsam, die die Zuordnung unterschiedlich befähigter Arbeiter zu verschiedenen Arbeitsplätzen durch mit der Betriebszugehörigkeit steigende Löhne, also deren Allokationsfunktion, zum Gegenstand haben (vgl. Bellmann 1986a, 18, 20, 33 ff.).

erhält eine schlechte Reputation, und in Antizipation eines gegen sie gerichteten Verhaltens des Betriebs werden sie wiederum shirking betreiben. Will ein Unternehmen also längerfristig mit Senioritätsentlohnung das selbstgesteckte Ziel der Leistungsmotivation erreichen, so muß es sich selbst auch an die Spielregeln dieser Entlohnungsform, also an den impliziten Arbeitsvertrag, halten (vgl. auch die detaillierte Darstellung dieses Modells bei Bellmann 1986a, 50 - 65).

Gerlach und Hübler (1985, 268f.) weisen darauf hin, daß sich diese unterschiedlichen Methoden des Leistungsanreizes in gewisser Weise ergänzen. Für die wenig qualifizierten Beschäftigten in den unteren Lohngruppen steht nach wie vor die Entlassungsdrohung im Vordergrund (nach der Effizienzlohnthese ziehen die höheren Kosten, die dadurch entstehen, daß eine Mehrheit der Arbeiter über ihrem Grenzprodukt bezahlt werden, eine Verminderung der Beschäftigung und damit eine gewisse Rate „natürlicher“ Arbeitslosigkeit nach sich); außerdem können sie wegen ihres niedrigen Einkommensniveaus sich einen jahrelangen Verzicht auf einen Teil ihres Lohns nicht leisten (vgl. Shapiro/Stiglitz 1984, 442; Schultze 1985). Umgekehrt können gerade die Beschäftigten mit hohem Einkommen ein gewisses Lohnrisiko eingehen, indem ihr Gehaltsniveau zum Teil von Ergebnis innerbetrieblicher Leistungswettbewerbe abhängig gemacht wird. Für diejenigen, die dadurch in Status und Einkommen nicht befördert werden, kann die für die mittlere Gruppe gültige Senioritätsentlohnung gewissermaßen ein Auffangnetz bilden und ihnen eine Art zweiter, wenn auch weniger steiler Karriere mit langsam steigendem Einkommen ermöglichen.

Allerdings ist eine allein auf den Leistungsanreiz gerichtete Lohngestaltung nicht mit der Allokationsfunktion der Löhne kompatibel; denn diese beruht darauf, daß unterschiedliche individuelle Produktivitäten auch entsprechend unterschiedlich entlohnt werden, während die dargestellten Lohnanreizmodelle gerade auf der unterschiedlichen Entlohnung gleicher Produktivitäten basieren. Auch in den Modellen des Leistungswettbewerbs sind die Löhne nur von der relativen, nicht von der absoluten Produktivität des Beschäftigten abhängig. Bellmann (1986a, 91 - 153) hat deshalb ein modifiziertes Modell der Senioritätsentlohnung entwickelt, in dem neben dem üblichen Anstieg der Löhne mit der Betriebszugehörigkeit ein gewisser Teil der Arbeiter, die eine bestimmte Seniorität erreicht haben, nach dem Leistungskriterium zu Vorgesetzten

befördert wird; in einer weiteren Periode kann nochmals ein ebenso definierter Teil nachrücken. In diesem Modell sind die leistungspolitischen Vorteile der Senioritätsentlohnung, die Anreizwirkung eines Leistungswettbewerbs und die Kontrolle des Leistungsverhaltens durch die leistungsfähigsten Vorgesetzten kombiniert; zugleich wird in gewissem Umfang die Sortierfunktion der Löhne nach der individuellen Produktivität möglich (auch wenn dadurch nicht die generelle Allokationsfunktion der Löhne gesichert ist; vgl. Bellmann 1986b; 21). Die Beförderung nach Seniorität und Leistung schafft nicht nur einen zusätzlichen Leistungsanreiz, sondern erlaubt auch (innerhalb gewisser Grenzen) die Differenzierung der Beschäftigungs- und Lohnstruktur nach Produktivitätsgesichtspunkten.

Neben den genannten transaktionskostentheoretischen und den Anreizgesichtspunkten der Effizienzlohntheorie spricht noch eine weitere Überlegung für Senioritätsentlohnung, eine relativ fixe Lohnstruktur und innerbetriebliche Aufstiegsmöglichkeiten: Die Kooperations- und Leistungsbereitschaft eines Arbeitnehmers ist in hohem Maße davon abhängig, ob er sich als gerecht behandelt und - im Zusammenhang damit - ob er seine Lohn- und Arbeitsbedingungen als fair empfindet. Da sich Normen des Gerechtigkeitsempfindens oder gar institutionelle Formen, Fairneß zu sichern, nur langsam verändern, unterliegen auch die Lohnrelationen, in denen diese Gesichtspunkte zum Ausdruck kommen, nur geringfügigen und eher langfristigen Veränderungen. Auch diese Überlegungen sind effizienzlohntheoretisch begründet: „Hängt die Zufriedenheit, der Nutzen eines einzelnen Arbeitnehmers neben der absoluten Höhe des Lohnes und dem notwendigen Arbeitseinsatz in starkem Maße auch von der relativen Lohnposition ab (Mieth 1982, 175), d.h. davon, ob die Lohnstruktur als gerecht empfunden wird (Gottschalk 1981, 634), so werden die Arbeiter nicht als angemessen erachtete relative Löhne in ihrem Nutzenkalkül versuchen, durch verminderten Arbeitseinsatz auszugleichen.“ (Gerlach/Hübler 1985, 274) Für die Herausbildung solcher Normen und Orientierungen sind anerkannte Referenzgruppen bedeutsam, die wiederum die fest gefügte Struktur eines internen Arbeitsmarktes am leichtesten bieten kann. „Für Gerechtigkeitsnormen, die sich an Referenzgruppen orientieren und die die Grundlage akzeptierter Lohnabstufungen bilden, sind betriebsinterne Arbeitsmärkte und stabile Beschäftigungsverhältnisse eine wesentliche Voraussetzung“ (ib. 275). In vielen Fällen wird sich in der Hierarchie in-

terner Arbeitsmärkte auch die von den Unternehmen schon vorgefundene hierarchische Beziehung zwischen unterschiedlichen sozialen Gruppen wieder finden lassen.⁶⁾

Diese theoretischen Überlegungen aus der jüngeren arbeitsökonomischen Debatte haben insgesamt den Sachverhalt der inhärenten Unbestimmtheit des Arbeitsvertrages und des Beschäftigungsverhältnisses und seine einzelnen Dimensionen wieder in den Vordergrund gerückt. Es zeigt sich, daß sowohl die Information über die Qualität der einzelnen Arbeitskraft als auch das Ausmaß ihres Einsatzes kritische und potentiell kostenträchtige Probleme der Unternehmensorganisation sind. Im Umgang mit ihnen entstanden zahlreiche Gründe und Formen der Abweichung vom reinen Tauschmodell des spot-auction-Marktes am Arbeitsmarkt. Aus den Informationsproblemen über die einzelne Arbeitskraft schon vor ihrem Eintritt in die Firma (und dem Aufwand und den Kosten, diese Informationslücke zu verringern) lassen sich die Existenz einer friktionellen Arbeitslosigkeit (also eine Einschränkung der Markträumungsfunktion der Löhne), ein Bestreben beider Vertragsparteien nach dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen sowie abnehmende Fluktuation, ein sinkendes Entlassungsrisiko und steigende Löhne im Berufsverlauf ableiten.

Der Umstand, daß das Unternehmen nur indirekt, vermittelt durch die Person des Beschäftigten, Verfügungsgewalt über den Einsatz seiner Arbeitskraft erlangen kann, ist der Grund für verschiedene „Extraktionskosten“ der Arbeitskraft; sie will die Firma zum einen minimieren, zu anderen - wenn ihr Auftreten schon unvermeidlich ist - amortisieren. Beiden Zielen dient zum einen die Errichtung von Mobilitätsbarrieren gegen ein Verlassen der Firma; überdurchschnittliche Löhne und innerhalb des Unternehmens erworbene Rechte, die eventuell zusätzlich auf spezifischen Kenntnissen und Erfahrungen basieren können, implizieren für den Arbeitnehmer Verluste (Opportunitätskosten) beim Wechsel in den externen Markt. Kollektive Regelungen der Arbeitsbedingungen und die gewerkschaftliche Interessenvertretung der Beschäf-

⁶⁾ So schreibt Carter (1982, 1074) in bezug auf Trennungslinien im Arbeitsmarkt nach Rasse und Geschlecht: „In such cases the hiring and job assignment patterns are not so much a matter of divide and conquer as of employers taking advantage of (albeit reinforcing!) pre-existing divisions in the working class along lines of historically established living standards and wage expectations.“ (Vgl. zur Bedeutung traditioneller Orientierungen und Referenzgruppen auch Akerlof 1982 und 1984.)

tigten sind nicht nur weniger aufwendig als individuelle, je verschiedene Arbeitsverträge und Regelungen, sondern schaffen auch eine Regelungsebene unterhalb des Marktmechanismus, d.h. die Möglichkeit, die Lohn- und Arbeitsbedingungen zu verändern, ohne den Betrieb verlassen zu müssen („voice“ statt „exit“ in Hirschman's Terminologie).

Darüber hinaus sind betriebliche Aufstiegsleitern, ein Orientierung der betrieblichen Hierarchie am Senioritätssystem und eine darauf ausgerichtete Lohnstruktur eine wichtige Voraussetzung, um monopolistische Praktiken der Arbeiter (Monopolisierung von Wissen und Erfahrung, Nicht-Weitergabe an andere Beschäftigte) zu vermeiden. Die Entlohnung und Beförderung nach Seniorität und Leistung bietet ferner eine wirksame Anreizstruktur, die Arbeitskraft gemäß den Anforderungen des Unternehmens einzusetzen, jedenfalls sich nicht zu drücken; durch eine entsprechende Gestaltung des Lohnsystems lassen sich auch innerbetriebliche Sortieranforderungen an die Löhne im gewissen Umfang berücksichtigen. Schließlich bietet diese Form der Betriebsorganisation auch eine Basis für die Geltendmachung normativer Gerechtigkeits- und Fairneßansprüche der Beschäftigten, die wiederum für die Anerkennung der Legitimität des betrieblichen Herrschaftssystems und damit für die reale Verfügung des Unternehmens über die von ihm beschäftigte Arbeitskraft von zentraler Bedeutung ist. Mit dieser Argumentation wurden die wichtigsten Komponenten betriebsinterner Arbeitsmärkte aus den verschiedenen betrieblichen Problemen, die mit der Unbestimmtheit des Beschäftigungsverhältnisses und dem besonderen Charakter der Ware Arbeitskraft verbunden sind, begründet. Diese verschiedenen Formen der Abkoppelung des Arbeitseinsatzes von den unmittelbaren Wirkungen des Marktmechanismus lassen sich sowohl vonseiten der Beschäftigten als auch vonseiten des Unternehmens mikroökonomisch als Ausdruck eines individuell-rationalen ökonomischen Kalküls begründen. Eine der (mikroökonomischen) Theorie der Unternehmung und des Beschäftigungsverhältnisses endogene Begründung der Existenz und der Momente betriebsinterner Arbeitsmärkte erscheint daher möglich, auch wenn sie bislang nicht ausgeführt ist.⁷⁾ Die effi-

⁷⁾ Gerlach und Hübler (1985, 285) schreiben als Resümee ihres Überblicks über die Bedeutung von Effizienzlohntheorien für die Erklärung der Lohnstruktur, es sei „...festzuhalten, daß eine Lohnstrukturtheorie, die die verschiedenen Teilaspekte betriebsinterner Arbeitsmärkte und den externen Arbeitsmarkt integriert, zur Zeit nicht existiert.“

zienz- und damit auch profitabilitätssichernde Funktion der Internalisierung wesentlicher Momente der betrieblichen Arbeitskraftpolitik für die einzelne Unternehmung ist nach diesen Überlegungen kaum von der Hand zu weisen; zu fragen ist nun nach der Reichweite dieser Argumente, nach ihren gesellschaftlichen und historischen Bedingungen und damit auch nach ihrer makroökonomischen Bedeutung.

5 Gesellschaftliche Bedingungen und Folgen betriebsinterner Arbeitsmärkte

Zunächst ist der Frage nach den gesellschaftlichen Bedingungen für die Existenz und Ausbreitung betriebsinterner Arbeitsmärkte nachzugehen; auf dieser Grundlage kann dann auch nach ihrer historischen Spezifizierung gefragt werden. Lutz hat wiederholt nachdrücklich darauf hingewiesen, daß solche mikroökonomischen Begründungen für Internalisierungsprozesse zwar eine notwendige, aber nicht eine zureichende Bedingung für ihre Verbreitung als gesellschaftlich prägende Institution seien (Lutz 1982a und b; 1984). Nur gesellschaftliche Strukturveränderungen vermöchten zu erklären, warum Unternehmen dauerhaft auf die Nutzung des Reservearmee-Mechanismus zu verzichten bereit sind.⁸ In seiner eigenen Analyse sieht Lutz diese Veränderungen erst nach dem Zweiten Weltkrieg durch die Ausbreitung des Wohlfahrtsstaates (mit dem Ausbau des Systems sozialer Sicherheit, der Anerkennung der Gewerkschaften, der arbeitsrechtlichen Absicherung des individuellen Beschäftigungsverhältnisses und der wirtschaftspolitischen Staatsintervention) und der daraus folgenden „Neutralisierung des Lohngesetzes“ als gegeben an. Nur im Kontext der langen Stabilitätsperiode, die auf

⁸) Lutz formuliert dieses Postulat als „Paradox“ (Lutz 1982b, 333; vgl. 1984, 14): „Betriebszentrierte Segmentierung kann als arbeitsmarktprägendes Phänomen nicht zustandekommen, ohne daß viele einzelne Beschäftigter Segmentationsbarrieren gegenüber dem externen Arbeitsmarkt selbst errichten oder doch deren Entstehung als Folge ihrer eigenen Politik widerstandslos akzeptieren. Und dennoch verstoßen solche Barrieren offenkundig gegen das essentielle Interesse der Betriebe daran, den externen Arbeitsmarkt und die Substitutionskonkurrenz zwischen der eigenen Belegschaft und dem externen Arbeitskräfteangebot zu nutzen, um die Entwicklung der Lohn-Leistungs-Relationen unter Kontrolle zu halten.“

die kapitalistische Erschließung des traditionellen durch den modernen Sektor zurückgehe, sei diese Konstellation möglich gewesen. Nach diesem Argument ist an sich die industrielle Reservearmee unverzichtbarer Bestandteil unternehmerischer Personalpolitik, da sonst Löhne und Leistung sich auseinander entwickelten; ist, wie in den Nachkriegsjahrzehnten, die Arbeitslosigkeit als Disziplinierung von außen nicht vorhanden, so müßten die Unternehmer versuchen, aus diesem Angewiesensein auf die eigenen Arbeitskräfte das betriebspolitisch Beste zu machen. Die Grundlage ist hier der Wegfall des Reservearmee-Mechanismus und seine Ursachen, die Folge ist betriebszentrierte Arbeitsmarktsegmentation.

Die Bedeutung der industriellen Reservearmee betont auch Carter (1982). Er hebt allerdings hervor, daß die Konkurrenz mit dem externen Arbeitsmarkt sehr unterschiedlich nach den Lohnerwartungen, Leistungsstandards und der Rolle einzelner Beschäftigtengruppen für den Arbeitsprozeß ist; die Grundbedingung für Segmentation ist nach seinem Argument, daß Arbeiter in der Lage sein müssen, dem Unternehmen im Fall ihrer Unzufriedenheit Kosten aufzuerlegen.⁹⁾ Carter verallgemeinert Braverman's Diskussion zu der These, „that any job involving significant non-routinizable decision making, any job that cannot be reduced to a set of 'standard operating procedures', is going to insulate its occupants from direct competition even from those pools of labor possessing the requisite general education and vocational training for the job.“ Denn: „It takes hands-on experience to develop judgment and a feel for the nuances of the tasks. If no one is available to offer guidance to a newly hired individual, management must resign itself to a period of low productivity, erroneous decisions, broken equipment, and so forth while the trainee learns the job 'the hard way'.“ (Carter 1982, 1068) Dem Unternehmen entstehen mithin Opportunitätskosten (die auch die beschäftigten Arbeiter in Grenzen verursachen können, wenn

⁹⁾ „The phenomena of segmented labor market arises only because and only where workers are able to insulate themselves from direct competition with the reserves of lower-wage labor by virtue of their individual or collective power to impose costs on an employer.“ (Carter 1982, 1067) Solche Kosten entstehen nicht nur durch Betriebswechsel, sondern auch im Betrieb durch „organizing formally or informally to withdraw their labor power by means of strikes, slowdowns, or sabotage“ (ib. 1066). Auch Williamson (1975, 117) spricht davon, daß der Markt durch die administrative Organisation in gewisser Weise vorweggenommen wird, oder - noch deutlicher - daß die Organisation „eine Fortsetzung des Markts mit anderen Mitteln“ sei (ders. 1991, 271).

sie eine dem Vorgesetzten nicht vollständig durchschaubare Tätigkeit weniger effizient ausführen). Die Organisation und Solidarität der Beschäftigten dient der Verallgemeinerung dieser Möglichkeit. Carter beschreibt die Funktion interner Arbeitsmärkte in Konsequenz seines Arguments gerade als Versuch, die Disziplinierungsfunktion der Reservearmee zu internalisieren und dadurch nicht völlig von Arbeitern mit spezifischen Qualitäten abhängig zu werden.¹⁰⁾ Denn die formale Struktur interner Märkte sei gerade so geordnet, daß ein einzelner Arbeiter relativ leicht durch den in der Hierarchie unmittelbar nach ihm folgenden ersetzbar ist, da dieser aus der praktischen Kooperationserfahrung fast ebenso geeignet sei. Die theoretische Konsequenz dieser Argumentation ist es, daß eine grundlegende gesellschaftliche Bedingung für die Mechanismen interner Arbeitsmarktsegmentation in den unterschiedlichen Interessen von Unternehmen und Lohnabhängigen überhaupt, d.h. im durch den Arbeitsvertrag konstituierten Herrschaftsverhältnis, zu sehen ist. Das Unternehmen mit einer modernen Betriebsorganisation, zu der ein mehr oder weniger ausgeprägter interner Arbeitsmarkt gehört, ist sozusagen die „konstitutionelle Fabrik“, die die absolutistische Despotie der Unternehmerfabrikanten der Industrialisierungsperiode ablöste. Auf die damit angesprochenen Veränderungen in der Stellung der Arbeit im Produktionsprozeß soll weiter unten im Rahmen der historischen Spezifizierung näher eingegangen werden; hier sind zunächst noch einige generelle Überlegungen auszuführen.

Die Arbeitsökonomie hat mit der Anerkennung der Überlegungen aus der Kontrakttheorie, der Transaktionskostentheorie und der Effizienzlohntheorie einen Schritt in die Richtung getan, sozialen Normen, Prozeduren und Institutionen eine eigene Rationalität und damit auch ein ökonomische Eigengewicht zuzuschreiben.¹¹⁾ So formuliert Charles L.

¹⁰⁾ „The functional essence for capital of structured internal labor markets is precisely that they enable a firm to develop and internalize its own reserve army in situations where the existence of job-specific skills or comprehensive worker organization would require costly search and training time for external reserves or generate workforce antagonism. ...Thus, whenever business is booming the firm has a supply of workers on hand to staff all but its entry level jobs with people who are already largely familiar with the tasks and fellow employees on the jobs into which they' ll be moving.“ (Carter 1982, 1072 f.)

¹¹⁾ Kock (1994, 40) schreibt unter Berufung auf Williamson: „Markt und Organisation bzw. Firma sind Institutionen des Kapitalismus, die auf je verschiedene Weise die Durchführung von Transaktionen regulieren. Sie unterscheiden sich im Hinblick auf ihre Regulierungsstrukturen (governance structures). Die Organisation bzw. das Un-

Schultze (1985, 5), als Präsident der „American Economic Association“ gewiß kein Ökonom institutionalistischer Provenienz oder gar radikaler Herkunft: „It is, I think, useful to think of wages as being set and periodically revised by firms within limits imposed by a set of social conventions, concepts of equity and fairness, and informal understandings.“ Diese Konventionen, Konzepte und Einverständnisse gewährten erheblichen, wenn auch nicht vollständigen Schutz gegen Übervorteilung, erlaubten aber die Anpassung an Unsicherheit (an „klimatische“ Veränderungen der Ökonomie gegenüber den Ausschlägen des „Wetters“, gegen die sie schützten). Die ökonomischen Zwänge, die im Marktmechanismus zum Ausdruck kommen, werden in dieser Sichtweise auf die langfristige Grobsteuerung der Ökonomie beschränkt; kurzfristig stünden dagegen institutionelle Regelungen im Vordergrund.¹²⁾ Schultze argumentiert, daß die in den genannten arbeitsökonomischen Theorieansätzen begründete Unbeweglichkeit der relativen Löhne (also der Lohnstruktur) sich auch auf die Nominallöhne überträgt und auch makroökonomisch, gefördert durch entsprechende Institutionen der Entscheidung über Löhne, Preise und Wohlfahrtsbedingungen, gültig ist. Diese Argumentation leitet mithin - umgekehrt wie Lutz - die Institutionalisierung selbst und ihre Rationalität aus den mikroökonomischen Bedingungen sowie den mit ihnen verbundenen Zielen der Kostenminimierung und Effizienzsicherung ab und verfolgt ihre Wirksamkeit (und behauptet ihre Bedeutung) bis auf die Makroebene. Erst unter dem Einfluß von „Aggregate Demand Shocks“, also grundsätzlichen „klimatischen“ Veränderungen der ökonomischen Entwicklung, machten sich die Markteinflüsse nachhaltig geltend. Berücksichtigt man nicht nur die Ebene des Tauschs von Arbeitskraft, sondern auch die ihres Einsatzes unter den für sie geltenden besonderen Bedingungen, so erscheint eine solche Argumentationsstrategie überzeugend.

ternehmen wird also nicht als Produktionsfunktion, sondern als Regulierungssystem gefaßt (Williamson 1990: 18).“

¹²⁾ „Indeed, a large part of economic life is dominated by the social conventions, institutions, and patterns of behavior that have evolved to avoid the chaos and inefficiencies that would result from continuous market clearing.“ Aber: „In the long run, those features of economic relationships which make short-run price and wage stickiness optimal and which rationally prevent continuous market clearing disappear.The rationally based barriers to market clearing crumble.“ „Both phenomena long-run market clearing and short-run stickiness - ultimately derive from the same rational aspects of human behaviour.“ (Schultze 1985, 13)

Die von Schultze erwähnten Konventionen, Gleichheits- und Fairneßvorstellungen und informellen Einverständnisse verweisen auf eine weitere Dimension gesellschaftlicher Verallgemeinerung der dargestellten mikroökonomischen Überlegungen. Akerlof machte diese Dimension zum Ansatzpunkt einer spezifischen Variante der Effizienzlohntheorien (1982; 1984). Er stellte die auf den ersten Blick verblüffende These auf, daß der Arbeitsvertrag, soweit er über ein Minimum an Leistung und Gegenleistung hinausgeht, ein partieller Austausch von Geschenken zwischen Arbeiter und Unternehmen sei. Er greift das in industriesoziologischen Untersuchungen beobachtete Phänomen auf, daß eine Gruppe von Arbeiterinnen dauerhaft über dem erwarteten Leistungsstandard arbeitet, die Firma aber die Minimalleistung trotzdem nicht erhöht, und daß hier offensichtlich definierte Gruppennormen gelten. Dieser Sachverhalt paßt zweifelsohne nicht mit einer neoklassischen Kontrakttheorie zusammen. Akerlof geht davon aus, daß oberhalb von Minimumstandards von Leistung und Lohn das Leistungsniveau eines Arbeiters variabel bestimmbar ist. „The norm (or ‘standard’ as Mayo termed it) for the proper work effort is quite like the norm that determines the standards for gift giving at Christmas. Such gift giving is a trading relationship - in the sense that if one side of the exchange does not live up to expectations the other side is also likely to curtail its activities.“ (1982, 549) Er verweist dazu auf die anthropologische und die soziologische Forschung, die solche nicht markt-förmigen Tauschvorgänge in den verschiedensten Zusammenhängen thematisieren. Während auf Seiten der Beschäftigten für die Definition der Leistungsnormen die Vorstellung einer gerechten Tagesarbeit („a fair day’s work“) und das Gefühl, gerecht behandelt zu werden, von ausschlaggebender Bedeutung sind, besteht die Gegenleistung des Unternehmens hauptsächlich in zusätzlicher Entlohnung und in einer laxen Handhabung der betrieblichen Vorschriften. Die Vorstellungen der Beschäftigten orientieren sich sowohl an Vergleichsgruppen als auch an eigenen Erfahrungen; außerdem spielen das Gefühl des Arbeiters gegenüber der Firma und gegenüber seinen Kollegen eine wichtige Rolle.

Nach dieser Theorie basieren implizite Kontrakte nicht auf wechselseitiger Risikoabsicherung, sondern auf Verhaltensnormen und sind damit sozial begründet. Für die Firma sind sie von großer Bedeutung; denn es genügt nicht, einfach Lohnabhängige zu beschäftigen, „but the willing cooperation of labor itself must usually be obtained for the firm to make

the best use of the labor services.“ (ib. 545) Will ein Unternehmen auf diese Weise seine Produktivität optimieren, so wird es dem Arbeiter (im Gegensatz zum neoklassischen Modell) einen höheren als den Marktlohn zahlen, um im Tausch ihn zu erhöhter Leistungsbereitschaft zu motivieren. Akerlof betrachtet ein Unternehmen, das in dieser Weise eine interne Lösung des Produktivitätsproblems sucht, als dem primären Sektor des Arbeitsmarktes zugehörig; eine Firma, die nur den Marktlohn zahlt, gehört dagegen zum sekundären Sektor. Er formuliert also eine unternehmensendogene Begründung der Arbeitsmarktsegmentation; je nach der gewählten (jeweils als effizient und profitabel eingeschätzten) Weise des Verhältnisses von Beschäftigten und Unternehmen und des Systems der Betriebsorganisation gehören Unternehmen und Beschäftigte einem unterschiedlichen Arbeitsmarktsegment (und man kann ergänzen einer anderen sozialen Schicht) an.

Akerlof verweist darauf, daß in der dualen Arbeitsmarkttheorie die Beschreibung der Firmenorganisation eng an dem Weberschen Bürokratiemodell orientiert ist. Jüngere soziologische Untersuchungen hätten Webers Überbetonung der hierarchischen Kontrolle jedoch durch eine Anerkennung der Rolle von Arbeitsgruppen modifiziert. Wichtig an Webers Überlegungen bleibt jedoch seine Betonung der Bedeutsamkeit von „Loyalität“ der Beschäftigung gegenüber den Zielen der Firma; eingangs wurde schon auf die Bedeutung der Legitimität ihrer Herrschaft hingewiesen. Im partiellen Austausch von Geschenken „the loyalty of workers is exchanged for high wages, and its loyalty can be translated via effective management into high productivity.“ Die generelle Loyalität gegenüber der Firma ist von zentraler Bedeutung wegen der „incompleteness of authority in the work place“ (Akerlof 1984, 80).¹³⁾ Er weist schließlich auf den Freiheitsgrad der Arbeiter hin, zu dem auch die Gestaltung der Arbeitstätigkeit - soweit unter den Bedingungen möglich - gemäß eigener Arbeitszufriedenheit, als Wettbewerb mit Kollegen usw. gehöre.

¹³⁾ Akerlof beschreibt diese an derselben Stelle so: „The ability of management to make workers conform to their authority is far from complete; instead, most studies have shown a complex equilibrium in which official work rules are partially enforced, existing side by side with a set of customs in the work place which are at partial variance with the work rules, and some individual deviance from both the official work rules and the informal work norms.“

Diese Überlegungen sind für die hier verfolgte Fragestellung in mehrfacher Hinsicht bedeutsam. Zum einen werden hier die sozialen Beziehungen, die erst ein Beschäftigungsverhältnis inhaltlich ausfüllen, hervorgehoben. Daß das Verhältnis zwischen Unternehmen und Beschäftigten nicht einfach ein Autoritätsverhältnis ist, sondern die Firma auf eine mehr oder minder ausgeprägte Loyalität und Kooperation der Beschäftigten angewiesen ist, um ihre Ziele zu erreichen, geht in den meisten zu technisch formulierten Modellen unter. Zum zweiten wird deutlich, daß in die Konstitution des für die Firma charakteristischen Verhältnisses von Lohn und Leistung schon soziale Momente eingehen; in die Bildung dieser Standards gehen Vergleiche mit anderen Personen, Gruppen und Firmen, mit der eigenen Erfahrung und eine Einschätzung der zukünftigen Entwicklung ein. Auch die Firma, die ihre Arbeitskraftpolitik mehr oder weniger weitgehend internalisiert hat, ist dadurch in vielfältiger Weise mit ihrer Außenwelt verwoben. Schließlich ist im Ansatz der Versuch zu erkennen, als Konsequenz der Probleme, die aus der Unbestimmtheit des Beschäftigungsverhältnisses resultieren, und ihrer unterschiedlichen Lösungsversuche¹⁴⁾ so etwas wie soziale Typen des Beschäftigungsverhältnisses zu entwickeln. Die Gegenüberstellung des reinen Markttauschs und des partiellen Geschenkeaustausches als Inhalt des sekundären bzw. des primären Arbeitsmarktsektors läuft darauf hinaus, differierende Formen des Arrangements zwischen Beschäftigten und Unternehmen auf Firmen- oder sogar Branchenebene, also unterschiedliche (eventuell auch sich historisch verändernde) Typen des Tauschs zwischen Arbeitern und Kapital zum Gegenstand der Arbeitsmarktanalyse zu machen. Dies ist die Stelle, an der nicht nur die arbeitsökonomischen Phänomene und Erklärungsansätze in weitere gesellschaftliche Zusammenhänge eingebunden werden, sondern auch die Arbeitsmarktanalyse soziologisch und geschichtstheoretisch höchst interessant wird. Eine Verbindung zwischen den dargestellten mikroökonomischen Überlegungen und der gesellschaftlichen Makroebene ist vielleicht am besten über eine solche soziale Typenbildung zu erreichen - und zwar

¹⁴⁾ Auch Wintrobe und Breton (1986) gehen davon aus, daß die Beziehungen innerhalb der Firma „are governed by noncontractual exchanges“ (ib. 537). Denn beide Seiten investierten in Linien und Netzwerke von Vertrauen; bestehen sie, so erbringen die Beschäftigten auch „informal or noncontractual services“, für die sie umgekehrt „promises from the superior of greater rewards from the resources at his disposal“ erwarten (ib. 531). Allerdings sind nur vertikale Vertrauensbeziehungen der Produktivität zuträglich, mithin „efficient trades“; horizontale können sich auch gegen die Firma richten. Vor allem dagegen zielen die zusätzlichen Zahlungen und Leistungen des Unternehmens („perquisites“).

ale Typenbildung zu erreichen - und zwar im (auf die soziale Schichtenbildung gerichteten) Querschnittsvergleich ebenso wie in der (auf die historische Entwicklung bezogen) Längsschnittbetrachtung.

6 Sozialstrukturelle und historische Abgrenzung betriebsinterner Arbeitsmärkte

Bei der Diskussion der effizienzlohntheoretischen Überlegungen zur Leistungsmotivation wurde schon erwähnt, daß unterschiedliche Anreizsysteme nicht alternativ gesehen werden müssen, daß die Effizienzlohnhypothese für den primären Sektor in der dualen Arbeitsmarkttheorie, also für den Bereich interner Arbeitsmärkte, relevant ist. Dagegen ließen sich die Beschäftigungsverhältnisse im sekundären Sektor, also den externen Jedermannsarbeitsmärkten - wie schon Doeringer und Piore betonten - gemäß dem neoklassischen Modell begreifen (Yellen 1984, 201). Gerlach und Hübler (1985, 252) sehen die an der Seniorität orientierte Entlohnung vor allem als Anreizinstrument für Arbeiter und Angestellte im mittleren Einkommensbereich an; der mögliche Verlust zugesagter bzw. bereits erarbeiteter, aber erst in der Zukunft ausgezahlter Einkommensbestandteile ist bei ihrem Einkommensniveau von nicht zu unterschätzender Bedeutung. Dagegen wird im oberen Einkommensbereich die Beteiligung an der Gesamtleistung oder Produktivität einer größeren Einheit durch Leistungswettbewerb (rank-order-tournament-Entlohnung) eine größere Rolle spielen; aufgrund des hohen Einkommensniveaus können diese Beschäftigten ein entsprechend höheres Risiko eingehen. Im unteren Einkommensbereich spielt dagegen die Entlassungsdrohung die wichtigste Disziplinierungsrolle, zumal sich diese Beschäftigten einen - im Modell der Senioritätsentlohnung enthaltenen - temporären Einkommensverzicht kaum leisten können.

Berücksichtigt man die im Zentrum des Beschäftigungsverhältnisses stehende Problematik von Leistungsmotivation, Loyalität und Kontrolle, so lassen sich die unterschiedlichen Weisen der Betriebsführung auch

nach Art der Arbeitstätigkeit und den technischen Bedingungen unterscheiden; die sog. Arbeitsprozeßdebatte ist vor allem diesem Zusammenhang nachgegangen. Im Fall der kleinen, überschaubaren Arbeitseinheit kann ein Arbeitgeber bzw. Vorgesetzter sich weitgehend auf das Instrument der „personalen Kontrolle“ (vgl. zu den unterschiedlichen Kontrollformen Edwards 1979) verlassen. Im Fall der unmittelbar in den technisch-organisatorischen Ablauf eingebundenen Handarbeit, wie sie für die traditionellen Formen repetitiver Teilarbeit auf einem mittleren Mechanisierungsniveau charakteristisch sind, aber auch für leicht kontrollierbare standardisierte Tätigkeiten wie z.B. Maschinenschreiben greift die „technische Kontrolle“ durch den Produktionsablauf selbst in Verbindung mit der Autoritätsposition der Vorgesetzten und einer entsprechenden, mengenbezogenen Entlohnungsform; die modernen Computertechnologien erlauben prinzipiell - wie Thompson (1983, 147) hervorhebt - neue Möglichkeiten dieser technischen Kontrolle. Zugleich entstehen mit dem zunehmenden Rückzug der lebendigen Arbeit aus dem unmittelbaren Produktionsprozeß jedoch leistungspolitische Probleme anderer Art (die hier freilich im Kontext veränderter Arbeitsverhältnisse gesehen werden, während Edwards sie als Ausfluß neuer Kontroll- und Spaltungsstrategien des Kapitals diskutiert), nämlich die Notwendigkeit der Mobilisierung umfassender Qualifikationen und Qualitäten der Arbeitskraft, eines kooperativen Leistungsverhaltens, ohne daß dieses jedoch zugleich genau zu kontrollieren wäre (vgl. dazu die industriesoziologische Diskussion um die Thesen von Kern und Schumann). Hier setzt Edwards' Konzept der „bürokratischen Kontrolle“ ein. Es überbetont allerdings den formal-bürokratischen Aspekt des Kontrollsystems und unterschätzt - wie schon dargestellt - die Bedeutung von Kooperation und Loyalität für das Unternehmen. Andere Autoren haben entsprechend auch die Wichtigkeit von Kontrolle durch Kooperation (Burawoy 1979, 106 ff.; 1981, 99 f. betont den Übergang von „control by coercion“ zur moderneren „control by consent“) oder der Ablösung von direkter Kontrolle durch „responsible autonomy“ der Beschäftigten (Friedman 1977a und b; vgl. Thompson 1983, 134 ff.) hervorgehoben.

Man wird also gemäß diesen Überlegungen betriebsinterne Arbeitsmärkte am ehesten finden in Mittel- und Großbetrieben, nicht in Kleinbetrieben; in Bereichen bzw. für Beschäftigtengruppen, in denen die Arbeitskraft aufgrund ihrer Kenntnisse, ihrer Erfahrungen und vielseitiger

Einsetzbarkeit und ihrer objektiven Bedeutung für den Produktionsablauf nur schwer und nur unter erheblichen Kosten für das Unternehmen ersetzbar ist; dort, wo die Arbeitsvollzüge eher komplex, schwierig kontrollierbar und das Leistungsverhalten nicht einfach auf die Mengendimension abbildbar sind; wo schließlich die Leistung bzw. das Produktionsergebnis nicht vor allem durch den technischen Ablauf vorherbestimmt sind, sondern für die Arbeiter gewisse Spielräume und Freiheitsgrade bestehen. Diese Kriterien schließen nach unten hin Bereiche bzw. die große Personengruppe der einfachen, repetitiven, leicht kontrollierbaren Tätigkeiten, die gewöhnlich als sekundäres Segment bezeichnet werden, aus. Nach oben hin scheinen für die Beschäftigten, die zu den höheren Einkommensbereichen gehören und mit höherem Risiko arbeiten, die auf Dauer angelegten Züge interner Märkte weniger ausgeprägt zu sein. In dem dazwischenliegenden Bereich der komplexer angelernten bzw. gelernten Arbeiter- und Angestelltentätigkeiten mit mittlerem Einkommen dürfte dagegen der Kernbereich interner Arbeitsmärkte liegen. Allerdings erscheint hier die Grenzlinie zwischen betriebsspezifisch und fachspezifisch qualifizierten Arbeitskräften, die von den deutschen Segmentationsansätzen hervorgehoben wird (vgl. Sengenberger 1975; 1978 und Biehler u.a. 1981), eher fließend zu sein. Denn wenn es nicht nur auf die mitgebrachte bzw. außerhalb der Firma verwertbare Qualifikation ankommt, sondern auf Kooperation, Loyalität und das Leistungsverhalten insgesamt, außerdem auf die „idiosynkratischen“ Komponenten von Arbeitstätigkeit und Erfahrung, so unterscheiden sich angelernte Arbeitskräfte und Facharbeiter bzw. Bürofachkräfte nur graduell, nicht prinzipiell. Zu erwarten ist daher, daß für eine große Zahl von Fachkräften interne Arbeitsmärkte bestehen werden, während umgekehrt keineswegs jede angelernte Arbeitskraft schon dem internen Segment angehört.

Anhand dieser Überlegungen lassen sich interne Arbeitsmärkte nun auch im historischen Längsschnitt genauer abgrenzen und definieren. Wir haben an derer Stelle dargelegt, daß eine unternehmerische Personal- und Sozialpolitik, die darauf abzielt, bestimmte Beschäftigtengruppen im Betrieb zu halten, also eine Stammebelegschaftspolitik im allgemeinen Sinn, keineswegs neu ist, sondern die kapitalistische Produktionsweise schon seit Beginn der Industrialisierung begleitete (Schmiede 1986, Schudlich 1994). Bekanntlich war die Arbeit zu Beginn der Industrialisierung in weiten Bereichen noch handwerklich organisiert;

dies galt auch für die frühen Fabriken. Diese waren praktisch ein Konglomerat von handwerksähnlichen Kleinbetrieben. Teilarbeiten wurden an die Werkstätten und deren Meister vergeben, die sie auf eigene Rechnung, mit eigenen Arbeitskräften und nach ihren Arbeitsmethoden erledigten und mit dem auftraggebenden Unternehmer per Stück(lohn) abrechneten. Schon in diesem System des internen Subkontrakts (in Deutschland Werkmeistersystem genannt) gab es ein vitales Interesse der Fabrikanten daran, die Meister zu halten (vgl. zu diesem System Schmiede/Schudlich 1976, Kap. 2; Littler 1980; 1982).

Auch nach dem Übergang zur direkten Beschäftigung der Arbeitskräfte durch das Unternehmen oder besser verstärkt durch ihn bemühten sich Firmen immer wieder darum, wichtige und knappe Arbeitskräfte durch höhere Löhne, Sozialleistungen oder Strafbestimmungen zu halten. Gleichwohl entstanden erste institutionell ausgebildete Formen interner Arbeitsmärkte erst ab der Jahrhundertwende. Wodurch unterscheidet sich die alte Stammebelegschaftspolitik der ersten Jahrzehnte industrieller Beschäftigung von Lohnarbeit von der modernen Unternehmensorganisation in Form interner Arbeitsmärkte? Nach der in Kapitel 3 entfaltetten Analytik der Dimension der Unbestimmtheit des Beschäftigungsverhältnisses kann als generelle Unterscheidung gesagt werden, daß sich die alte Politik der Bindung von Arbeitskräften auf die Tausch- oder Zirkulationsebene bezog, während die internen Arbeitsmärkte auf den Einsatz und die Nutzung der Arbeitskraft in der Produktion selbst gerichtet sind. Während es im ersten Fall um die *Einhaltung des Arbeitsvertrags*, um die Verminderung von Mobilität nach außen, also der Abwanderung ging (die Leistung wurde ganz anders kontrolliert und geregelt), geht es im Fall interner Arbeitsmärkte um die *Ausfüllung des Arbeitsvertrages*, um ein System von Regelungen und eine Organisation, um die Qualität der Arbeitskraft und ihr Leistungsverhalten transparent zu machen und im Sinn des Unternehmens zu beeinflussen. War somit die alte *Stammebelegschaftspolitik* primär auf die *überbetriebliche Allokation* von Arbeitskraft bezogen, so ist die *Internalisierungspolitik* vor allem auf ihre *innerbetriebliche Allokation*, darüber hinaus jedoch auf ihren *produktiven Einsatz und die Verfügung des Unternehmens* darüber gerichtet.¹⁵⁾ War deshalb die frühere *Bindungspolitik*

¹⁵⁾ Kock (1994, 43) weist in diesem Zusammenhang darauf hin, daß die transaktionskostentheoretischen Überlegungen nur dann Sinn machen, „wenn der Gegenstand des Austausches von einer Beschaffenheit ist, daß nicht nur der Kaufakt, sondern

eine einzelne arbeitspolitische Strategie des Unternehmens, die in keinem fest definierten Verhältnis zu anderen unternehmenspolitischen Strategien stand, so ist die *Personalpolitik* am internen Arbeitsmarkt Bestandteil eines gesamten Systems der Unternehmensorganisation und umfaßt alle Aspekte der Allokation, des Einsatzes und der Nutzung der Arbeitskraft. Aufgrund des umfassenden sozialen Charakters des Beschäftigungsverhältnisses umgreift ein interner Arbeitsmarkt oft die verschiedensten Bereiche der Reproduktion und der alltäglichen Lebensweise der Beschäftigten.

Dieser umfassende Charakter der Organisationsform interner Arbeitsmarkt macht sie auch geeignet dafür, die Gesamtgestalt des Beschäftigungsverhältnisses zu beschreiben. Die wechselseitigen Interessen und Vorteile interner Arbeitsmärkte sind oft dargelegt worden: Das Unternehmen kann auf diese Weise die erforderlichen Qualifikationen und Erfahrungen bei seinen Arbeitskräften selbst entwickeln und die Besetzung freiwerdender Arbeitsplätze im Betrieb entsprechend steuern; die Aufstiegsmöglichkeiten und Einkommenserhöhungen nach Seniorität und Leistung stellen einen systematischen Anreiz dar, die geforderte Leistung zu erbringen und Kenntnisse und Erfahrungen in die Teamarbeit einzubringen und an andere weiterzugeben; die langfristige Beschäftigungszusage (eingeschränkt nur durch die Klausel, daß sich das ökonomische „Klima“ prinzipiell ändert und Nachfrageeinbrüche auftreten) erleichtert die Entwicklung einer grundsätzlichen Unternehmensloyalität, die dadurch gefördert wird, daß für diese Beschäftigten ihre Berufsbiographie mit dieser Firma auf unabsehbare Zeit verbunden ist; das Unternehmen institutionalisiert zudem in gewisser Weise den Konkurrenzdruck des nachfolgenden, fast genauso qualifizierten und erfahrenen Beschäftigten, internalisiert also Funktionen der industriellen Reservearmee; da die Abwanderungsbarrieren, also die damit verbundenen Mobilitätskosten, für den Beschäftigten relativ hoch sind, wird er sich gezwungen sehen, die Herrschaftsansprüche des Unternehmens prinzipiell anzuerkennen und sich ihnen im Rahmen der geltenden Normen zu fügen.

auch die Konsumtion ein zweiseitiges Verhältnis einschließt. ...Der normale Kauf einer Ware wäre eine Transaktion, bedürfte aber keiner Regulierung. Zwingend ist die Fortsetzung der Beziehung zwischen den Transakteuren über den Kaufakt hinaus insbesondere bei der Ware Arbeitskraft.“

Für den Beschäftigten stellen eine vergleichsweise Beschäftigungssicherheit, die begründete Aussicht auf einen innerbetrieblichen Statusaufstieg und die Praxis der Einkommenssteigerung mit zunehmender Betriebszugehörigkeit berufsbiographisch nicht zu unterschätzende Vorteile dar; zudem kann er damit rechnen, daß er - wenn er als „guter“ und loyaler Arbeitnehmer anerkannt ist - nur in zurückhaltender Weise betrieblichen Herrschaftsansprüchen und dem Zwang, sich an Regeln und Vorgaben zu halten, ausgesetzt sein wird; schließlich wird ihm die Firma mehr oder weniger ausgeprägte, über das laufende Einkommen hinausgehende Vorteile im Rahmen der betrieblichen Sozialpolitik und eventuell in bezug auf die Arbeitszeitgestaltung einräumen. Dafür muß er dem Unternehmen eine relative Autonomie in der Gestaltung der technischen und der Arbeitsbedingungen sowie der Leistungsanforderungen zugestehen; außerdem wird von ihm ein flexibler Umgang mit der betrieblichen Arbeitszeit (also einerseits Bereitschaft zu Überstunden oder Sonderschichten, andererseits zu Betriebsurlaub oder Kurzarbeit) erwartet werden¹⁶⁾. Dieses Verhältnis wechselseitiger Vorteile und Leistungen, von Erwartung und Gegenerwartung komplexer und nicht exakt quantifizierbarer Natur entspricht den in der Literatur als „nichtvertraglicher Tausch“ (Wintrobe/Breton) oder als „partieller Austausch von Geschenken“ (Akerlof) beschriebenen Tauschverhältnissen. Offenbar hat sich historisch eine spezifische Form des Tauschverhältnisse zwischen Lohnarbeit und Kapital herausgebildet, die zwar im internationalen Vergleich in ihren konkreten Formen und je nach ihren sozioökonomischen Bedingungskonstellationen variiert (vgl. dazu Sengenberger 1987), deren gemeinsame Grundlage aber das *quid pro quo* günstiger Beschäftigungs- und Einkommensbedingungen einerseits und einer weitgehenden betrieblichen Autonomie (einschließlich der Anerkennung dieses Spielraums durch die Beschäftigten) in der Gestaltung der technischen und Arbeitsbedingungen, der Leistungsanforde-

¹⁶⁾ Franz (1982, 50 f.) hebt diese Momente als Inhalte impliziter Kontrakte hervor: „Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Laufzeit des Verfahrens nicht zu kündigen, während der Unternehmer sich verpflichtet, einem Nachfragerückgang innerhalb bestimmter Grenzen nicht mit Entlassungen zu begegnen, sondern Gewinnreduktionen hinzunehmen. Andererseits erhält er das Recht, den Umfang zu erbringender Arbeitsleistungen einseitig festzulegen, ebenfalls innerhalb bestimmter Grenzen. Die Beschäftigten haben mehr zu arbeiten, wenn mehr Arbeit anfällt, und müssen ihre Arbeitszeit reduzieren (Urlaub, Kurzarbeit), wenn es wenig zu tun gibt.“ Allerdings schützt der Vertrag den Arbeitnehmer keineswegs generell gegen Entlassungen, sondern nur „gegen das Beschäftigungsrisiko moderater und transitorischer Nachfrageschwankungen“.

rungen und des Arbeitseinsatzes ist. Ein solches industrielles Arrangement¹⁷⁾ bezüglich des Beschäftigungsverhältnisses ist charakterisiert dadurch, daß es zentral auf die Sicherung und Förderung der betrieblichen Gesamtproduktivität gerichtet ist. Diese Form der Unternehmensorganisation, die insgesamt auf die Produktivitätskonkurrenz angesichts zunehmender Mechanisierung und eines hohen Kapitaleinsatzes ausgerichtet ist und zu diesem Zweck die Arbeitstätigkeiten und Produktionsabläufe einer umfassenden zeitökonomischen Analyse und Neuorganisation unterwirft, ist historisch etwa im Zeitraum von den achtziger oder neunziger Jahren des 19. Jahrhunderts bis in die dreißiger Jahre des 20. Jahrhunderts entstanden. Interne Arbeitsmärkte, die ein relativ hohes Organisationsniveau voraussetzen, dürften dieser Gesamtausrichtung der Unternehmensorganisation mit geringer zeitlicher Verzögerung gefolgt sein, so daß mit ihrer Ausprägung seit Beginn dieses Jahrhunderts zu rechnen ist.

Interne Arbeitsmärkte sind nach diesen Überlegungen auch nicht als isoliertes Phänomen der Arbeitskraftallokation und des -einsatzes zu verstehen, sondern sind Bestandteil einer umfassenden Unternehmensorganisation, durch die die Effizienz, Produktivität und damit auch Profitabilität der Gesamtproduktion gesichert werden soll. Neben der Personal- und der betrieblichen Sozialpolitik im engeren Sinne gehören dazu auch die Leistungswirtschaft, insbesondere die entsprechenden Entlohnungsformen (vgl. zu diesem Zusammenhang Schmiede/Schudlich 1976), das Qualifikationswesen und die Herausbildung einer entsprechend differenzierten Betriebshierarchie.¹⁸⁾ Nur im Kontext und als Bestandteil der modernen Unternehmensorganisation, die im 20. Jahr-

¹⁷⁾ Auch für die historische Entwicklung der Arbeitszeit konnte die Bedeutung des „industriellen Zeitarrangements“, das sich gegen Ende des 19. Jahrhunderts entwickelte, und der mit ihm zusammenhängenden Institutionalisierung des Normalarbeitstages gezeigt werden; vgl. Deutschmann 1985; Deutschmann/Schmiede/Schudlich 1987.

¹⁸⁾ „Hierarchien erlauben Herrschaft durch Karriereversprechen“ und bilden dadurch ein „funktionales Äquivalent für die betriebsexterne `Reservearmee““, schreibt Behrens (1984, 143 bzw. 145) als Ergebnis einer Untersuchung über die historische Entwicklung betrieblicher Hierarchien. Er argumentiert, daß sich seit der Gründerzeit die hierarchischen Positionen in den Unternehmen vervielfacht haben, ohne daß zugleich die Entscheidungsebenen ebenso zugenommen haben.

hundert vorherrschend geworden ist, kann man daher von internen Arbeitsmärkten als Organisationsform der Allokation, des Einsatzes und der Nutzung von Arbeitskraft unter dem leitenden Gesichtspunkt der Produktivitätsmaximierung sprechen.

Teil B

Die historische Entwicklung betriebsinterner Arbeitsmarktstrukturen vom Ende des 19. Jahrhunderts bis zum Zweiten Weltkrieg

7 Der Übergang von der traditionellen Stammarbeiterpolitik zur modernen Politik betriebsinterner Arbeitsmärkte von den siebziger Jahren des 19. Jahrhunderts bis zum Ersten Weltkrieg¹⁹⁾

Bemühungen der Unternehmen um die Konsolidierung von Stammbelegschaften und die Eindämmung der Fluktuation gab es seit Beginn der Industrialisierung. Waren sie jedoch im 19. Jahrhundert fast ausschließlich auf die Bindung produktionswichtiger und knapper Facharbeitergruppen gerichtet, so wurden sie gegen Ende dieses Jahrhunderts und vor allem nach der Jahrhundertwende bald auf die zunehmende Gruppe der angelernten Arbeitskräfte ausgeweitet. Am deutlichsten scheint sich dieses Problem in der Chemischen Industrie und in Teilen der Textilindustrie gestellt zu haben. Schulz (1978, 71 ff.) unterscheidet

¹⁹⁾ Vgl. zu diesem Kapitel im einzelnen die Ausführungen bei Schmiede 1986, Schudlich 1994 sowie Sachse 1994, 1-26. Im Fortgang der zusammenfassenden Darstellung wird zuweilen summarisch auf diese Darstellungen verwiesen, d.h. die Quellenliteratur nur noch selektiv genannt.

dann auch die dort schon früh praktizierte „protektorale“ (d.h. wechselseitige) Konzeption der betrieblichen Integration von ihrer traditionellen „paternalistischen“ (d.h. einseitig-willkürlichen) Form. Ähnlich stellt Borscheid (1978, 37) für die Textilindustrie den Übergang von einer patrimonialen zu einer mehr partnerschaftlichen Form der Betriebsleitung fest.

Charakteristisch für die ältere *paternalistische Konzeption* war, daß alle Leistungen durch das Unternehmen freiwillig, widerruflich und ohne Beteiligung der Arbeiter (an der Zielsetzung, Verwaltung und Kontrolle, aber auch an der Finanzierung der Leistungen) gewährt wurden; rechtliche Ansprüche irgendwelcher Art bestanden nicht, die Leistungen wurden individualisiert und nach dem Gutdünken der Firma verteilt. Dies galt sowohl für die älteren, eher liberalen Formen des Patriarchalismus, die Kocka (1969, 78) für die Entwicklung bei Siemens bis gegen Ende des 19. Jahrhunderts beschreibt, als auch für seine späteren, eher autoritären Ausprägungen, die Kocka für die anschließende Phase der Betriebspolitik bei Siemens und Schulz (1978) am Beispiel des Carlswerks von Felten & Guilleaume in Köln darstellen.

Eine solche Politik der Betriebsbindung durch Einräumen besonderer Vergünstigungen entstand historisch schon seit der Mitte des 19. Jahrhunderts gegenüber den *Angestellten*, für deren Funktion als „Privatbeamte“, die mehr oder weniger direkt dem Unternehmer zuarbeiteten, vor allem die Loyalität zum Unternehmen den kritischen Punkt darstellte. „Im Beamtenpersonal liegt unsere Achillesferse“, stellte Werner Siemens schon 1857 fest (zit. nach Kocka 1969, 79). Die Angestellten wurden durch lange Kündigungsfristen bei faktisch weitgehender Beschäftigungssicherheit, durch überdurchschnittliche Einkommen und Sozialleistungen sowie ein entsprechendes persönliches Engagement des Unternehmers zur Loyalität und Treue der Firma gegenüber angehalten. Mit der Ausdehnung der Angestelltenschaft kam - wie ebenfalls an der Geschichte von Siemens deutlich sichtbar wird - zunehmend der Gesichtspunkt der Verpflichtung der Privatbeamten, aus eigenem Antrieb im Interesse des Unternehmens zu handeln, als funktionales Komplement für fehlende Kontrollmöglichkeiten ins Spiel. Um nochmals Werner Siemens zu zitieren, der diesen Zusammenhang prägnant formulierte:

„Ich habe noch immer gefunden, daß es die größte Verschwendung ist, diejenigen, die an der Leitung von Geschäften beteiligt sind, nicht am Resultat zu beteiligen. Eine einzige Dummheit weniger kann das schon wieder einbringen! Bei großen und namentlich verzweigten Geschäften, die man nicht selbst übersehen ... kann, muß man einen wesentlichen Teil des Gewinns seinen Stellvertretern zuwenden. Das ist eine Grundregel für guten Betrieb großer Geschäfte.“ 1869 begründete er eine höhere Beteiligung seines Buchhalters mit dem Argument, „daß man Leute umso besser bezahlen muß, je weniger man sie kontrollieren will oder kann“ (beide Aussagen zit. nach Kocka 1969, 84).

Allerdings erstreckte sich eine solche Personalpolitik der Privilegierung in der Frühzeit der Industrie auch schon auf eine kleine Gruppe von Arbeitern, die wegen ihrer handwerklichen Fachkenntnisse und ihrer dadurch bedingten relativ unabhängigen Stellung an das Unternehmen gebunden werden sollten. Auch in den frühen Fabriken gab es einen Kern dauerhaft beschäftigter Arbeiter, für die in begrenztem Umfang eigene Häuser oder Wohnungen gebaut wurden, im Fall rückläufiger Nachfrage die Arbeitszeit reduziert bzw. auf Vorrat produziert wurde und deren Kinder oft in dieselben Positionen hineinerzogen wurden („Positionsvererbung“). Die gegenüber den Angestellten praktizierte Loyalitäts- und Bindungspolitik schloß auch den Stamm qualifizierter Facharbeiter ein, aus dem heraus das Leitungspersonal des unmittelbaren Produktionsprozesses (Vorarbeiter, Monteure, Meister) rekrutiert und herangebildet wurde.

Die traditionelle Stammebelegschaftspolitik war mithin auf diejenigen Beschäftigtengruppen bezogen, die am externen Arbeitsmarkt knapp, aber gleichzeitig betriebswichtig waren. Dies waren ein Großteil der frühen Angestellten und eine kleine Elite der Arbeiterschaft, während die Un- und Angelernten in heute kaum mehr vorstellbarem Umfang - und mit zunehmender Industrialisierung mit wachsender Häufigkeit - fluktuierten. Den hervorgehobenen Gruppen wurden beschäftigungs- und sozialpolitische Zugeständnisse im Hinblick auf die Beschäftigungssicherheit, privilegierte Arbeitsbedingungen, überdurchschnittliche Bezahlung, Karrierechancen und zusätzliche betriebliche Sozialleistungen gemacht. Dabei waren für die Angestellten die Regelungen des Dienstverhältnisses der Staatsbeamten, für die Arbeiterelite wiederum die Privilegien der Angestellten im Unternehmen der Fluchtpunkt ihrer Aufstiegsorientierung. Aus dieser Gruppe rekrutierte sich wenig später die

neu entstehende Zwischenschicht der Techniker und Ingenieure, die eine zunehmend wichtigere Rolle im Produktionsprozeß erlangten.

Diese Stammebelegschaftspolitik im Sinne des traditionellen Patriarchalismus sah sich seit den siebziger Jahren - also im Zuge der Entwicklungsdynamik, die wir schon früher als den Übergang von der ersten zu einer zweiten Phase der reellen Subsumtion der Arbeit unter das Kapital charakterisiert haben (vgl. Schmiede/Schudlich 1976, 52) - in mehrfacher Hinsicht mit zunehmenden Problemen konfrontiert. Mit der Ausdehnung der Produktion und der Beschäftigung, dem Einsatz von Maschinen und dem allmählichen Übergang zur industriellen Massenproduktion wurden die überkommenen Sozialstrukturen im Betrieb mit einem deutlichen Veränderungsdruck konfrontiert. Die Grundzüge dieser Entwicklung sind bekannt, so daß sie hier nur mit einigen Stichworten in Erinnerung gebracht werden sollen. Mit der Ausdehnung des Einsatzes von Maschinen ging in der Regel die vermehrte Verwendung von angelernten, nicht mehr der Handwerkslehre entstammenden Arbeitern einher; nur eine kleine Minderheit konnte bis zum 1. Weltkrieg das Substitut einer Industrielere absolvieren. Die traditionelle „Meisterwirtschaft“ wurde durch die Entwicklung von Lohnbüros und Kalkulation allmählich abgebaut, die Herrschaftsfunktion der Meister zunehmend von den neuen Betriebsingenieuren übernommen; sie wurden in wachsendem Maße durch Werkstattbüros sowie kalkulierende und kontrollierende Zentralbüros ergänzt. Unter ihrer Ägide wurden allmählich die Grundlagen einer systematischen Leistungs- und Zeitwirtschaft, aber dann in Weiterführung auch einer einheitlichen Lohn- und Personalpolitik entwickelt. Mit diesen Tendenzen ging eine deutliche absolute wie relative Expansion der Angestelltenbeschäftigung kaufmännischer und technischer Provenienz einher. Eine erste Welle der Vereinheitlichung und der Formalisierung, vielfach auch der Bürokratisierung der Arbeitsverhältnisse begleitete diese Reorganisation der Unternehmen. An die Stelle der unmittelbaren personalen Herrschaft trat allmählich die institutionalisierte Regelung der verschiedenen Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses und der Arbeitsbedingungen durch Fabrik- und Geschäftsordnungen, die zuständigen Lohn- und Personalbüros sowie durch allgemeine Regeln der Personal- und Sozialpolitik. Freilich war dieser Prozeß - wie Kocka am Beispiel von Siemens deutlich macht - bis in die neunziger Jahre eher eine tastende Bewegung, nach Kockas Urteil eine Art konzeptionsloser Bürokratisierung, die immer wieder mit

informellen, persönlich vermittelten Führungsmethoden kombiniert war und für die Arbeiter zunächst weniger galt als für die Angestellten (vgl. Kocka 1969, 289-297).

Während allerdings die Angestellten vorerst - trotz des Einzugs einer verstärkten Arbeitsteilung und später auch des Maschineneinsatzes in ihrem Arbeitsbereich - noch insgesamt eine privilegierte, den Bewegungen und Gefahren des externen Arbeitsmarktes nur stark gedämpft ausgesetzte Beschäftigtengruppe blieben, schlug sich die rasche Ausdehnung der Arbeiterbeschäftigung zunächst vor allem in erheblich angestiegenen *Fluktuationsraten* nieder. Zahlreiche Untersuchungen kamen zu dem Ergebnis, daß etwa ab den neunziger Jahren des 19. Jahrhunderts bis zum 1. Weltkrieg die Fluktuationsraten in der Industrie deutlich zunahmen (so z.B. Vetterli 1979, 351 ff.; Ditt 1979, 255 für die Textilindustrie; Schäfer 1979b, 264 ff.; Schomerus 1977, 165 f., 1978, 44). Gleichwohl wird in einigen Bereichen auch eine abnehmende Tendenz konstatiert (so Rupieper 1982, 75; Ditt 1979, 255 f. für den Maschinenbau) oder auch dort, wo die Fluktuationsraten zunahmen, trotzdem ein Anstieg der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeitsdauer festgestellt (so etwa Riemer-Schäfer, o.J., 149 ff.; Rupieper 1982, 77, 89; Schulz 1978, 79; Schäfer 1979b, 264 ff.). Dieses Nebeneinander von hoher Fluktuation und zunehmender Stetigkeit der Beschäftigung läßt sich interpretieren (und wird in einigen Studien so verstanden) als Herausbildung einer deutlichen Trennlinie zwischen einer (wachsenden) Stammebelegschaft und fluktuierenden Randbelegschaftsgruppen, die wohl vorwiegend aus Ungelernten bestanden, in einigen Fällen aber auch Facharbeitergruppen einschlossen. Da diese Entwicklung mit einer massiven Expansion der Beschäftigung verbunden war, d.h. Arbeiter neu in die Industriedisziplin integriert werden mußten, sind zunehmende Fluktuationsraten und wachsende Stammebelegschaften durchaus miteinander vereinbar. Die Jahresberichte der Gewerbeaufsichtsbeamten enthalten für die Zeit vor dem 1. Weltkrieg eine Fülle von Material über den „Wechsel der Arbeiter“, d.h. die Fluktuation, und seine Gründe. So finden sich deskriptive und tabellarische Darstellungen über Zu- und Abgänge, z.T. nach Monaten, retrospektiv über mehrere Jahre und nach Branchen gegliedert; ausführlich wird informiert über die Kündigungsfristen; ebenso werden zahlreiche Angaben präsentiert über die durchschnittliche oder nach Klassen gegliederte Betriebszugehörigkeitsdauer und die Altersstrukturen der Beschäftigten. (Ein

Schwerpunkt dieser Erhebungen findet sich in den Jahresberichten für 1907; zahlreiche Angaben jedoch auch in anderen Jahrgängen.) Später in den zwanziger Jahren scheint aus der umgekehrten Konstellation heraus, aber auch verstärkt durch einen zunehmenden Anteil betriebs-spezifisch Angelernter und eine Intensivierung der betrieblichen Sozial-politik, die Fluktuation generell drastisch zurückgegangen zu sein (Vet-terli 1979, 351 ff.; Stolle 1980, 105 und Tab. i. Anhang; Fuldat 1926, 29, 40; Rupieper 1982, 71 f., 81).

Das Fluktuationsproblem - nach Schäfer (1979a, 167) lag die durch-schnittliche Verweildauer der Arbeiter in einem Betrieb Ende der acht-ziger Jahre des 19. Jahrhundert bei einem Jahr - wurde in der zeitge-nössischen Diskussion als „Kinderkrankheit der Frühzeit des Fabrik-systems“ diagnostiziert (vgl. Ehrenberg 1911, 445, 452; Syrup 1912, 291). Dagegen wurden zahlreiche Maßnahmen der Betriebsbindung wichtiger Arbeitskräfte entwickelt, die allmählich auch griffen. Schäfer (1979a, 167ff.) resümiert unter Verweis auf Jeidels, Jollos, Bosselmann, Reichelt und vor allem Heiß, daß im Verlauf des Industrialisierungspro-zesses mithilfe der betrieblichen Sozialpolitik - nicht selten unterstützt durch „polizeiliche Maßnahmen“, also zunehmend durch eine Politik des „autoritären Paternalismus“ - die Verweildauer der Belegschaften verlängert werden konnte. Allerdings wuchsen der betrieblichen Perso-nal- und Sozialpolitik sukzessive weitere Aufgaben zu, die über die blo-ße Betriebsbindung hinausgingen: Sie erhalten „im Kontext der gewan-delten Arbeitskraftpolitik einen neuen funktionalen Stellenwert.“ Sie werden „ - wie andere betriebliche Parameter auch - zum Instrument der Auslese und Anpassung der lebendigen Arbeit an die neuen betrieb-lichen Erfordernisse der Zeit- und Produktionsökonomie.“ (Schudlich 1994, 75) Im letzten Viertel des 19. Jahrhunderts entstanden neue, nach allgemeinen Regeln verfahrenende, allmählich von der persönlichen Herrschaftsform des traditionellen Patriarchalismus losgelöste Formen der betrieblichen Personal- und Sozialpolitik, die - meist auch erfolg-reich - auf die Einschränkung des Betriebswechsels der Arbeitskräfte und die Konsolidierung von Stammbesellschaften abzielten - die oben als neuere *patrimoniale Konzeption* angeführte Form der Personalpolitik.

Die beiden wichtigsten betriebspolitischen Instrumente zur Betriebs-bindung in dieser Periode waren der Werkswohnungsbau und die Al-tersfürsorge (Betriebspensionen). Am Bau von *Werkswohnungen* werden

sowohl die Bindungs- und Pazifizierungswirkung der betrieblichen Sozialpolitik als auch der Motivwandel der Unternehmen um die Jahrhundertwende in den Zielsetzungen dieser Politik deutlich. In der Frühphase bestand die Zielsetzung der Errichtung von Wohngelegenheiten für Arbeiter vor allem darin, den erforderlichen Arbeiterzustrom an die Industriestandorte zu ermöglichen. Neben einer geringeren Anzahl von Wohnungen und Häusern für die „Beamten“ sowie Meister und einzelne gesuchte Facharbeiter wurden dazu vor allem Wohnunterkünfte für männliche Arbeiter, oft verbunden mit einem Verpflegungsangebot, eingerichtet - die sog. Menagen (vgl. Sachse 1994, 13ff.). Dies veränderte sich ab den siebziger Jahren des 19. Jahrhundert allmählich: Werkskolonien für verdiente Arbeiter (etwa die „Kruppianer“ als Facharbeiterstamm) gewannen zunehmend an Bedeutung. Nach fünf- bis zehnjähriger Betriebszugehörigkeit konnte ein verheirateter Krupp-Arbeiter mit Familie damit rechnen, eine Werkswohnung zugewiesen zu bekommen. Das verbreitete Schlafgängerwesen entlastete einerseits die Firma teilweise von der Anforderung, Alleinstehende unterzubringen; andererseits bot es den etwas besser gestellten Arbeiterhaushalten und insbesondere den Frauen die Möglichkeit eines Zuverdienstes und verstärkte dadurch die Bindung der ganzen Familie an das Unternehmen.

Die im Kaiserreich noch nicht gefährdete Koppelung von Arbeits- und Mietvertrag hatte eine enorme Bindungswirkung und brachte mit sich, daß Werkswohnungsmieter und Stammarbeiter im wesentlichen identische Gruppen innerhalb der Gesamtbelegschaften bildeten. „Zugleich waren aber auch nur die Bewohner der Krupp’schen Kolonien die eigentlichen ‘Kruppianer’, die damit rechnen konnten, bei ‘Arbeitsmangel’ als letzte entlassen und als erste wieder eingestellt zu werden und deren Söhne gute Aussichten auf eine Lehrstelle in der Gußstahlfabrik hatten.“ (Sachse 1994, 15) In dieser Zeit „wurde der Werkswohnungsbau, vor allem in der für das Ruhrgebiet typischen Form der ‘Kolonien’, zum wichtigsten Instrument einer Personalpolitik, die sich den Aufbau von Stammebelegschaften zum Ziel gesetzt hatte.“ (ib. 16) Das arbeitskraftpolitische Ziel der Eindämmung der Fluktuation wurde erreicht: Die Fluktuation der Bergarbeiter in Zechenwohnungen lag auffällig unter der der übrigen Bergarbeiter und erst recht unter dem industriellen Durchschnitt: „Für das gesamte Ruhrgebiet lag die Fluktuation der Bewohner von Werkssiedlungen zum gleichen Zeitpunkt [um 1900] bei 5,7% gegenüber einer durchschnittlichen Fluktuation von 120%.“ (ib. 24) Der

enge Zusammenhang zwischen betrieblicher und Wohnsituation konsolidierte zugleich in der gesamten Lebensweise differierende Lagen und Abstufungen innerhalb der Arbeiterschaft: Der Aufstieg etwa vom vierten zum ersten Gießer in der Stahlindustrie paarte sich mit dem Fortschritt vom jugendlichen „Bettgeher“ über den erwachsenen ledigen „Schlafgänger“ zum verheirateten Werkwohnungsmieter mit Familie und Söhnen, die eine gute Chance auf eine Lehre im Unternehmen hatten (vgl. ib. 26).²⁰⁾

Die *betriebliche Altersfürsorge* gehört ebenfalls zu den frühen Instrumenten der betrieblichen Sozialpolitik. Sie galt traditionell für „die Privatbeamten“ und die Meister (vgl. Kocka 1969, 186; Rupieper 1982, 55, 75, 80). Bei Siemens wurde die Pensions-, Witwen- und Waisenkasse schon 1872 auf alle Arbeiter und Angestellten ausgedehnt. Nach 12 Monaten Werkszugehörigkeit wurden vom Unternehmen regelmäßig Beiträge eingezahlt, nach 10 Jahren Zugehörigkeit erwarb man einen Pensionsanspruch. Dieser ging jedoch mit dem Weggang von der Firma - was immer die Gründe dafür waren - verloren. Zudem stand die Bewilligung der Pension unter der Bedingung der auf die jeweilige Person bezogenen Entscheidung; das Unternehmen konnte die Leistung verweigern. Gleichwohl machte die „Altersfürsorge“ schon vor dem 1. Weltkrieg etwa 50% der gesamten „Freiwilligen Sozialleistungen“ des Siemens-Konzerns aus (vgl. Homburg 1991, Tab. 50, S.642), und diese betragen rd. 3% der Lohn- und Gehaltssumme des Konzerns (vgl. ib. Tab. XXVI, S. 718; ein ähnlicher Wert finden sich bei der MAN, vgl. Schmiede 1986, 29). Auch wenn dies in der Summe auf den ersten Blick nicht sehr bedeutsam erscheint, konnte diese Leistung sich für den kleinen Kreis der davon Begünstigten auf eine erhebliche Summe belaufen. Angesichts der geringen Rentenbezüge aus der staatlichen Sozialversicherung war sie für den potentiellen Empfänger nach dem Urteil Homburgs (die allerdings auch schon ihr steigendes Gewicht in den zwanziger und dreißiger Jahren im Blick hat) „das auf lange Sicht attraktivste und gewichtigste Leistungsangebot.“ (Homburg 1991, 644) Ähnliche Konstellation

²⁰⁾ Im großstädtischen Arbeitsmarkt von Berlin scheinen die Attraktion dieser Angebote wie die Bereitschaft der Arbeiter, sie anzunehmen, deutlich geringer gewesen zu sein; Homburg (1991, 55) schreibt über die Zeit um die Jahrhundertwende: „Gerade die qualifizierten Facharbeiter, auf die dieser Wohnungsbau vor allem zielte, standen dieser Form betrieblicher Sozialpolitik überwiegend ablehnend gegenüber, da sie keine doppelte Bindung an den Arbeitgeber eingehen wollten.“ Hier standen die sich herausbildenden internen Märkte - wie noch zu zeigen sein wird - in zugleich engerer und offenerer Beziehung zum externen Arbeitsmarkt als im stärker monoindustriellen Ruhrgebiet.

tionen werden auch aus anderen Unternehmen bzw. Branchen berichtet (vgl. die Zusammenstellung bei Schudlich 1994, 81).

Die („gelbe“) Werkvereinsbewegung vonseiten der Arbeitgeber in dem Jahrzehnt vor dem 1. Weltkrieg mit ihrer Mischung aus Abgrenzungs- und Integrationspolitik (nicht zuletzt durch den Mitgliedern vorbehaltenen zusätzliche Sozialleistungen) gab dieser allmählichen Herausbildung interner Arbeitsmärkte nochmals einen spürbaren Schub (vgl. die Darstellung bei Schmiede 1986, 25-30, und die dort zitierten Quellen sowie Homburg 1991, 383-402). Im Fall von Siemens erlaubte sie dem Unternehmen einerseits nach außen hin die Nutzung von Konkurrenzvorteilen, da die Firma von der Solidarität im Arbeitgeberverband bei Streiks und Aussperrungen befreit war und deshalb auch in der Situation von Arbeitskämpfen in der Metallindustrie weitgehend ungestört weiterproduzieren konnte. Andererseits band die Mischung aus Disziplinierung und zunehmenden Sozialleistungen für die Mitglieder die eigene Arbeiterschaft verstärkt an das Unternehmen. Mit dem Werkverein wurden wichtige Elemente der Arbeiterpolitik internalisiert. Gleichwohl konnte er sich nicht auf Dauer als alternative Organisationsform für die Arbeiter gegen die freigewerkschaftliche Konkurrenz durchsetzen; der Organisationsversuch scheiterte daran, daß die traditionelle - und wegen des fortbestehenden Bedarfs an den qualifizierten Facharbeitern im Produktionsprozeß nur schwer machtpolitisch angreifbare - Organisationsbasis dieses Kerns der Arbeiterschaft im Deutschen Metall-Arbeiterverband lag.

Hier hatten es die Unternehmen mit den Angestellten, deren traditioneller Stammebelegschaftsstatus immer mit einer hohen Betriebsloyalität verbunden war, deutlich leichter. Obwohl auch die Tätigkeiten der Angestellten nachhaltigen Veränderungen der Arbeitsteilung, zunehmender Standardisierung und Normierung sowie Vereinfachung unterlagen, war eine den Werkvereinen vergleichbare Organisation zur Disziplinierung dieser Gruppe nicht notwendig. Vielmehr wurden für sie wichtige Momente der Internalisierung der Arbeitsmarktpolitik weiter entwickelt, die erst später auch auf die Arbeiter Anwendung fanden. Auf die schon ab 1891 entstandenen besonderen Personalbüros für Angestellte in einzelnen Abteilungen und die Einrichtung einer Zentralstelle für Personalien folgte 1909 die Zentralisierung der Personalbeschaffung und -vermittlung im Angestelltenbereich in der „Personal-Vermittlungs-

stelle“; ihre Aufgabe war es, im Berliner Bereich des Konzerns qualifiziertes, eingearbeitetes Personal zwischen den einzelnen Abteilungen und Werken zu vermitteln. Dazu wurde eine Meldepflicht der einstellenden und entlassenden Stellen über Personalbedarf bzw. -überschuß eingeführt, also eine Art Clearing-Stelle für den betriebsinternen Arbeitsmarkt für Angestellte errichtet (vgl. Kocka 1969, 440f.). Aufstiegschancen nach Personal- und Leistungsbeurteilung, die Aussicht auf einen allmählichen Gehaltsanstieg mit dem Dienstalder, ab 1904 sogar Überstundenzuschläge ergänzten diese Politik.

Ein wichtiger Hintergrund für diese Entwicklung ist auch im Angestelltenbereich die verstärkte Spezialisierung (trotz nach wie vor hoher Qualifikation zumindest bei den Technikern, die 1912 drei Viertel aller Angestellten stellten; die kaufmännischen Angestellten waren schlechter qualifiziert, darüber hinaus stärker Prozessen der Arbeitsteilung unterworfen). Auch für die Techniker und Ingenieure bedeutete die langjährige Tätigkeit im selben Werk eine allmähliche Verengung ihrer Kenntnisse und Erfahrungen auf die dortigen Probleme technischer und organisatorischer Art, die eine schleichende Einschränkung ihrer Mobilität und im Zusammenhang damit eine verstärkte Betriebsbindung nach sich zogen: „Nach mehrjähriger Praxis mußte es ihnen schwerfallen, ihre Firma zu verlassen, wenn sie nicht in einer anderen ein gleiches Tätigkeitsfeld fanden und nicht bereit oder wegen Alters und Familie nicht in der Lage waren, sich andernorts von neuem unter Opfern einzuarbeiten.“ (Kocka 1969, 479; vgl. insg. 466-480)

Die große Bedeutung der jeweiligen Produktionsbedingungen für die Herausbildung und die Form interner Arbeitsmarktstrukturen (sowie das Verhältnis von externen und internen Momenten) macht ein Blick auf differierende Branchenkonstellationen deutlich (vgl. im einzelnen Schudlich 1994, 8ff., und die dortigen Quellennachweise). In den sog. *verfahrenstechnischen Industriezweigen*, namentlich in der Hüttenindustrie, der chemischen Industrie und in Teilen der Textilindustrie, gab es nie eines ausgeprägte handwerkliche Tradition. Dort entstand früh eine Struktur angelernter Spezialarbeiter, assistiert von Ungelernten, deren Qualifikation in besonderem Maße betriebsspezifischen Charakter hatte. Am ausgeprägtesten findet sie sich in der *Stahlindustrie* mit den klassischen langjährigen Aufstiegsleitern der Schmelzer, Gießler, Former, Walzer, Drahtzieher usw. Aber auch in der chemischen Industrie

bildete sie sich seit Beginn des Jahrhunderts allmählich heraus, und in den hochmechanisierten Teilen der Textilindustrie ist sie schon im 19. Jahrhundert festzustellen. Konsequenterweise ist in der Hüttenindustrie - wie oben schon andeutungsweise in bezug auf die Firma Krupp deutlich wurde - schon im 19. Jahrhundert eine ausgeprägte Stammbelgschaftspolitik auffällig. Sie zeigt sich in der frühen Ausbildung der Altersfürsorge, in der Herausbildung innerbetrieblicher Karrieremuster, in einer „relativ alten“ Altersstruktur mit durchschnittlich langjähriger Betriebszugehörigkeit - insgesamt einer „Verstetigung“ der Belegschaft (Ehrenberg/Racine 1914, 338). In der *chemischen Industrie* war der Anteil produktionswichtiger Fach- und Spezialarbeiter vor dem 1. Weltkrieg geringer, aber bezogen auf sie werden ähnliche Bindungsstrategien sichtbar; auch hier war vor allem lange Betriebszugehörigkeit ein entscheidendes Kriterium, wie Daten zum Altersaufbau (Syrup 1915, 58f., 92) zeigen. In der *Textilindustrie* überwiegt auch nach der Jahrhundertwende, wie Bernays (1912) zeigt, noch das Fluktuationsproblem. Immerhin lassen sich schon deutliche Mobilitätsdifferenzen zwischen den „stabileren“ männlichen Spezialarbeitern und den kurzzeitig an- und ungelernten Textilarbeiterinnen feststellen (Bernays 1910, 41; ähnlich Herrmann 1912, 23 und 42). Bernays ergänzt als Erklärung, daß die Tätigkeit etwa an den beiden kompliziertesten Maschinen - dem Selfactor und der Ringspinnmaschine - große Übung, Geschicklichkeit und Fingerfertigkeit erfordere und möglichst in der Jugend erlernt werden müsse (Bernays 1912, 195; ein ähnliches Argument bei Syrup 1915, 54ff., 95). Vergleichbare Verhältnisse findet Keck (1912) schließlich in der Steinzeugindustrie.

Anders sieht die Situation in den *fertigungstechnischen Bereichen* der Industrie, also vor allem in der *Metallindustrie* aus. Hier weisen fast alle Tätigkeiten handwerkliche Vorläufer, oft eine lange handwerkliche Tradition auf. Das Vordringen der Maschinenarbeit bringt hier zum einen die Umwandlung traditioneller Facharbeiter in fachlich qualifizierte Spezialarbeiter, zum anderen eine Zunahme kurzfristig angelernter und ungelernter Hilfsarbeiten mit sich; um die Jahrhundertwende bestand bereits etwa die Hälfte der Arbeiterschaft in den Betrieben der Metallverarbeitung aus Un- und Angelernten (Riemer-Schäfer 1978, 110). In allen fertigungstechnischen Zweigen blieben jedoch die Facharbeiter bzw. fachlich qualifizierten Spezialarbeiter bis in die zwanziger Jahre das Kernpersonal der Produktion. Interesse ist vor allem, diesen Kern

zur Stammebelegschaft zu machen, zu halten, in die Unternehmensfunktionen zu integrieren und zur Mitarbeit in Richtung der Unternehmensziele zu gewinnen. Dieser Veränderungsprozeß fand vor dem Hintergrund eines rasch expandierenden Arbeitsmarkts statt, so daß ständig neue Arbeitskräfte in die Metallindustrie hineingezogen wurden. Es ist deswegen nicht verwunderlich, wenn in zeitgenössischen Untersuchungen aus den Jahren vor dem 1. Weltkrieg ein Übergewicht der jüngeren Altersgruppen festgestellt wurde (vgl. Syrup 1914, 17; Heiß 1909, 184). Auf der anderen Seite deutet der Sachverhalt, daß die Fluktuationsraten bei gelernten Arbeitern höher als bei den ungelerten Kräften sind (Syrup 1914, 41; Timmermann 1906, 5), auf die zentrale Arbeitsmarktposition der ersteren hin.

Die Metallbetriebe entwickelten daher schon früh eine Reihe von Elementen der Stammebelegschaftspolitik, die aber auf die Facharbeiter gezielt waren. Sparsbücher für Lehrlinge, um sie zum Bleiben zu bewegen, an das Dienstalter gebundene Leistungen wie Altersfürsorge, Krankenkassen, Urlaub, Gewinnbeteiligungen und Wohnungsangebote waren verbreitet. Bei Entlassungen wurden vorrangig die Ungelernten und die Frauen, danach die Leistungsschwächeren entlassen, während man sich bemühte, „den Stamm guter Arbeiter über die schwache Zeit weiter zu beschäftigen, indem man die Arbeitszeit verkürzt.“ (Heiß 1909, 379) Verschiedentlich wird auch - eine Effizienzlohnpraxis²¹⁾ lange vor der Formulierung der Effizienzlohntheorie - darauf hingewiesen, daß ältere Arbeiter, wenn auch für leichtere Tätigkeiten und zu verringerten Lohnsätzen - im Betrieb gehalten werden; den Grund dafür formuliert Syrup (1914, 106f.; vgl. Timmermann 1906, 18) einleuchtend so, daß „schon das Bemühen des Unternehmens, sich einen festen Arbeiterstamm zu schaffen, ein Abstoßen der älteren Arbeiter nicht zuläßt und eine gewisse Rücksichtnahme auf die Leistungsfähigkeit der älteren Arbeiter bedingt.“

Heiß (1910) bestätigt diese generellen Tendenzen auch für die Berliner *Feinmechanische Industrie*; er weist besonders auf die Bedeutung des

²¹⁾ Effizienzlohnpraktische Ansätze finden sich auch in anderen Untersuchungen: So berichtet Schomerus (1977, 147ff.) über die Eßlinger Maschinenfabrik, daß dort die Neueingestellten - gelernte wie ungelerte Arbeiter zunächst im Tagelohn bezahlt wurden; ab dem 27. Lebensjahr begann mit dem Übergang in den vorteilhafteren Akkordlohn eine Höchstverdienstphase, die bis etwa zum 40. Lebensjahr andauerte; danach sank der Lohn allmählich wieder ab. Ähnlich fand Günther (1908, 197f.) in zehn untersuchten bayerischen Maschinenbaubetrieben eine positive Korrelation zwischen Dienstalter und Lohnhöhe.

Facharbeiterstamms für die Rekrutierung der betrieblichen Führungspositionen (Betriebsleiter, Werkmeister etc.) hin (ib. 23ff.). Im *Fahrzeugbau* überwog in dieser Periode noch die Handarbeit sowie die Einzel- und Kleinserienfertigung; aber auch hier findet sich ein „Arbeiterstamm“ (Schumann 1911, 59); im Daimler-Motorenwerk wurde 1908 ein Arbeitermeldebureau eingerichtet, in dem die Meister „Arbeiterbedarfskarten“ abgeben mußten, die dann mit den Vormerkungen interessierter Arbeiter auf „Arbeiterkarten“ abgeglichen wurden (ib. 26ff.). In der *Elektroindustrie* war der Ersatz traditioneller Facharbeiter durch mit Maschinen arbeitende qualifizierte Spezialarbeiter, ergänzt durch kurzfristig an- und ungelernete Kräfte, besonders ausgeprägt (Deutsch 1910, 241ff.) Hier ist die Altersstruktur der Arbeiter und Arbeiterinnen außerordentlich „jung“ (vgl. Heiß 1909, 181f., 199f.; s. Schudlich 1994, 42ff.). Allerdings läßt sich schon ein deutlicher Zusammenhang zwischen Lebensalter und Lohnhöhe der Arbeiter erkennen (Heiß 1909, 185); dies galt ebenso für den Zusammenhang zwischen Dauer der Betriebszugehörigkeit und Lohnhöhe (ib. 182). In der *Maschinenindustrie* bestand am deutlichsten noch die traditionelle Facharbeit fort (vgl. Schudlich 1994, 47ff.). Die Belegschaften waren eher unterdurchschnittlich alt, der Wechsel bei den Facharbeitern lag relativ hoch, aber in der Tendenz abnehmend (vgl. Sorer 1911, 175; Reichelt 1906, 126; Landé 1910, 398f.). Zwar hatte auch hier um die Jahrhundertwende ein tiefgreifender Umbruch begonnen; die Betriebsorganisation bei der Firma Ludwig Loewe in Berlin hatte dabei eine Pilotfunktion (Lilienthal 1903 bzw. 1925). Die Stammbesellschaften, auf die verschiedene Autoren hinweisen, sind eher noch traditionelle Facharbeiterkerne.

Faßt man die Untersuchungsergebnisse zu diesem Zeitraum zusammen, so wird deutlich, daß der Umbruch zur zunehmend rationalisierter großindustriellen Fertigung eine zentrale Voraussetzung internalisierter Teilarbeitsmärkte darstellte. Die ältere paternalistische Personalpolitik wurde dadurch allmählich - und seit der Jahrhundertwende beschleunigt - in die moderne protektorale Form der Betriebspolitik umgewandelt. Nicht mehr allein die Bindung von auf dem externen Markt knappen hochqualifizierten Arbeitskräften war das Ziel, sondern auch die interne Auslese, Anpassung und Förderung der für die moderne Betriebsorganisation mit ihren differenzierteren Hierarchiestrukturen erforderlichen Arbeiter. Pierenkempers Einschätzung (1981, 5), daß die „Segmentierung des Arbeitsmarktes als Dauerproblem indus-

trieller Großunternehmen“ nicht erst nach dem Zweiten Weltkrieg, sondern bereits früher in den Jahrzehnten vor dem Ersten Weltkrieg entstanden sei, wird durch die hier dargestellten Ergebnisse bestätigt. Die Alters- und die Wohnungsfürsorge in Form des Werkwohnungsbaus waren die beiden wichtigsten Instrumente der internen Personalpolitik; es lassen sich aber auch deutliche Hinweise auf eine - wie man heute sagen würde - an effizienzlohntheoretischen Gesichtspunkten orientierte Gestaltung von Lohnsätzen und Aufstiegsleitern erkennen. Ferner sind nach der Jahrhundertwende die Ausbreitung der Industriegewerkschaften und kürzerer betriebsspezifischer Ausbildungen, die zunächst dienstaltersabhängige Gewährung von Urlaub auch für bestimmte Arbeitergruppen sowie die Praxis der verkürzten Arbeitszeit für Stammarbeiter im Falle von Nachfragemangel zu nennen. Die „gelbe“ Werkvereinsbewegung war ein nur temporär erfolgreicher Versuch, interne Arbeitsmärkte von den Auseinandersetzungen am externen Arbeitsmarkt weitgehend unabhängig zu machen; auf das produktive Potential der sozialdemokratisch organisierten und gesinnten Arbeiter konnte jedoch auf Dauer nicht verzichtet werden (vgl. Jeidels 1907, 261). Gerade in der Phase rasch wachsender Betriebe waren die Unternehmen zudem zur Gewährleistung der Produktion auf einen „verlässlichen Stamm langjähriger Arbeiter“ angewiesen, „die das einmal festgelegte Kapital nicht entbehren kann, und zwar umso weniger, je größer die Unternehmung ist“ (Bossmann 1906, 83). Wichtige Bedingungen und Elemente betriebsinterner Arbeitsmarktstrukturen waren entstanden; diese selbst waren freilich bislang nur in einer Minderheit „fortschrittlich“ organisierter Großunternehmen wirksam. Die Rationalisierungsbewegung in der Zwischenkriegszeit sollte hier, gepaart mit den veränderten sozialen und politischen Bedingungen, zur einer deutlichen Ausbreitung und Verfestigung dieser Strukturen führen.

8 Ausbau und Konsolidierung betriebsinterner Arbeitsmärkte in der Periode vom Ersten bis zum Zweiten Weltkrieg²²⁾

Für die Periode bis zum Ersten Weltkrieg liegen mittlerweile - vor allem dank des DFG-Forschungsschwerpunkts zur Geschichte der Industrialisierung in Deutschland - eine ganze Reihe von sozialhistorischen Studien, insbesondere Fallstudien über einen Betrieb oder ein Unternehmen, eine Region oder eine Branche aus den siebziger und achtziger Jahren vor. Nur wenige unter ihnen beschäftigen sich zwar thematisch mit Fragen des Arbeitsmarktes, unter dieser Fragestellung gelesen sind ihnen jedoch eine Vielzahl von Einzelinformationen zu entnehmen, die sich - zusammen mit der zeitgenössischen Literatur - zu einem Mosaikbild zusammensetzen lassen. Dies ist für die Periode der Weimarer Republik und erst recht die des Nationalsozialismus deutlich schwieriger, denn das zumindest einem Teil dieses Zeitraums gewidmete DFG-Schwerpunktprogramm zur Geschichte der Inflationszeit und des Wiederaufbaus hat noch nicht eine entsprechende Fülle von einschlägig nutzbaren Monographien hervorgebracht.²³⁾ Allerdings gibt es aus der Periode der Weimarer Republik eine Fülle zeitgenössischer sozialwissenschaftlicher Literatur, in der zunehmend auch die Problematik der Arbeitsmarktentwicklung und der Arbeitsmarktstrukturen zu Sprache kam. Äußerst bescheiden ist dann der Stand der sozial- und wirtschaftshistorischen Forschung für die Periode des Nationalsozialismus. Fallstudien zu diesem Zeitraum sind uns nicht bekannt. Auch die einschlägigen allgemeineren Untersuchungen über die Lage und Position der Arbeiter und Angestellten sind entweder auf den Versuch einer Ge-

²²⁾ Detailliertere Untersuchungsergebnisse zu diesem Kapitel finden sich in dem zeitgleich erscheinenden Band von Rudi Schmiede: Die Konsolidierung betriebsinterner Arbeitsmarktstrukturen in der deutschen Wirtschaft in der Periode vom Ersten bis zum Zweiten Weltkrieg (Studien zur Geschichte betriebsinterner Arbeitsmärkte in Deutschland, Teil 4), Darmstadt 1997. Außerdem gehen die schon publizierten Materialien von Sachse 1994, 26ff., sowie von Kramer 1994 zusammengefaßt in die Darstellung ein.

²³⁾ Die ungenügende Erforschung der sozialen Lage der Arbeiter und Angestellten in der Weimarer Republik wurde wiederholt moniert (vgl. Wheeler 1974, 180; Schöck 1977, 155), die Rationalisierungsperiode 1924-1928 wurde sogar als „weißer Fleck“ in der sozialhistorischen Forschung bezeichnet (so von Troitzsch in Pohl, Hg., 1978, 77).

samteinschätzung gerichtet (z.B. Schoenbaum 1970; Mason 1974, 1975, 1977) oder beschränken sich auf einzelne wichtige Aspekte der Lage der Lohnabhängigen.²⁴⁾ Auch hier ist jedoch die zeitgenössische Literatur, die freilich nicht mehr den Umfang wie für die Weimarer Periode hat, bisher noch kaum ausgewertet worden.

Die diesem Abschnitt zugrundeliegenden Teile unserer eigenen Untersuchung konzentrierten sich deswegen auf folgende Schwerpunkte:

- Die Auswertung zeitgenössischer Monographien und Zeitschriftenliteratur
- Die Sammlung und Prüfung wirtschafts- und sozialstatistischer Informationen in bezug auf ihre Verwendbarkeit für arbeitsmarktstrukturelle Analysen
- Die Auswertung und Analyse der Gewerbeaufsichtsberichte für das Reich und die Länder
- Eine Fallstudie der I.G. Farbenindustrie AG als des Unternehmens, das seit Ende 1925 die wichtigsten Teile der Chemischen Industrie vereinte (Kramer 1994)
- Eine Fallstudie über den Bau und die Verwendung von Werkswohnungen als einen der zentralen Bereiche der auf Stammebelegschaften bezogenen betrieblichen Sozialpolitik.

Die Nutzung wirtschafts- und sozialstatistischer Daten aus der Industrierichterstattung sowie den verschiedenen Gewerbe-, Betriebsstätten-, Beschäftigungs- und Lohnerhebungen aus der Zwischenkriegsperiode erwies sich als wenig ergiebig, da die Daten für die hier verfolgte strukturelle Fragestellung zu grob - nämlich nur auf der Ebene der Gesamtbranche, die oft noch stärker zusammengefaßt wurde als heute - vorliegen. Die folgende Darstellung basiert daher vor allem auf den anderen vier genannten Quellen.

Die wirtschaftliche Entwicklung in der Industrie und in den großen Dienstleistungssektoren war in den zwanziger und dreißiger Jahren des 20. Jahrhunderts einerseits durch die Wachstumsprobleme mit all ihren Folgen, andererseits - und durch letztere noch forciert - durch das

²⁴⁾ Wie z.B. Produktivitätsentwicklung und Arbeitseinsatz (Milward 1977), Lohnentwicklung und Lohnpolitik auf zentraler (Siegel 1982) und betrieblicher Ebene (Hanf 1975), auf den Erholungsurlaub und die Freizeitpolitik (Spode 1982) und die betriebliche Sozialarbeit (Sachse 1982).

Rationalisierungsthema, das schon unmittelbar nach Kriegsende, erst recht aber mit der Währungsstabilisierung Ende 1923 in den Vordergrund trat, geprägt. Dabei ist freilich die Bezeichnung der zweiten Hälfte der zwanziger Jahre als *die* Rationalisierungsperiode in der deutschen Wirtschaftsgeschichte eher eine Selbststilisierung der Epoche denn die korrekte Benennung der realhistorischen Entwicklung. Zum einen setzten die Rationalisierungsbemühungen der Unternehmen - vorbereitet durch die nachhaltigen Wirkungen von Massenproduktion und Standardisierung im Zuge des Ersten Weltkriegs - unmittelbar nach Kriegsende ein; die Marktstabilisierung schuf ab 1924 eher die Bedingungen dafür, daß sie praktisch wirksam werden konnten, als daß sie dann erst begonnen hätten. Zum anderen stellte die Weltwirtschaftskrise ab 1929 keineswegs eine Begrenzung der Rationalisierung dar; diese standen - allenfalls begrenzt durch temporären Kapitalmangel - weiterhin im Zentrum der Unternehmenspolitik, wurden in den dreißiger Jahren eher noch beschleunigt, oft dann erst richtig wirksam, und endeten auch keineswegs in den Jahren des Zweiten Weltkriegs.

Die Kernelemente der Rationalisierung in den zwanziger und dreißiger Jahren sollen hier nicht im einzelnen dargelegt werden.²⁵ Einige für die hier behandelte Fragestellung wichtige Momente sollen jedoch hervorgehoben werden. Die zunehmende Industrialisierung war schon vor dem Ersten Weltkrieg mit einer stetigen relativen Zunahme des Produktions- und Investitionsgütersektors zu Lasten des Konsumgütersektors verbunden (Schäfer 1979a, 147). Diese Verschiebung setzte sich auch mit der Rationalisierungsbewegung in der hier behandelten Periode weiter fort. Zusammen mit den insgesamt eher stagnativen Tendenzen in den zwanziger Jahren und zumindest bis zum Anfang der dreißiger Jahre galt mithin noch verstärkt, was ebenfalls Schäfer (1979a, 160) schon als zentrales Merkmal der früheren Arbeiterexistenz hervorgehoben hatte: Mehr noch als ein Problem des Einkommensniveaus (so niedrig dieses auch in diesem Zeitraum lag) war die „Arbeiterfrage“ ein Problem der Einkommensunsicherheit und seiner Stetigkeit; die - öffentlich und privat vermittelte - soziale Sicherheit läßt sich als das zentrale Beurteilungskriterium für die soziale Lage der abhängig Beschäftig-

²⁵ Vgl. zu ihrer zeitgenössischen Darstellung Schiffer 1928; Schalldach 1930; Bauer 1931; Deutscher Metallarbeiter-Verband 1932 und Brady 1933; als neuere Studien dazu Schmiede/Schudlich 1976, Kap. V und VI.1; Hinrichs/Peter 1976; Stollberg 1981; Neubauer 1981; Ebbinghaus 1984; v. Freyberg 1989; Siegel/v. Freyberg 1991.

ten bezeichnen (Schulz 1978, 67). In dieser Hinsicht war die Periode von Anfang der zwanziger bis zur Mitte der dreißiger Jahre ein Zeitraum, in dem die soziale Lage breiter Schichten der Arbeiter und Angestellten außerordentlich prekär war. Schulz (1979, 266) sieht den gravierenden Einbruch in der Stellung der Arbeiter und Angestellten gegenüber den Unternehmen erst mit der Rationalisierung Ende der zwanziger und Anfang der dreißiger Jahre, die während der Weltwirtschaftskrise fortging; demgegenüber könne man in bezug auf das Kaiserreich allenfalls von einer partiellen Verschlechterung sprechen.

Die Rationalisierung war auf der einen Seite - nach der Formulierung von Homburg (1991, 526, 677) - eine mühsame Puzzlearbeit, in der Teilprozeß um Teilprozeß im einzelnen analysiert, umorganisiert, mechanisiert und neu in den Gesamtfluß eingeordnet werden mußte. Auf der anderen Seite war sie - darin deutlich über die Vorkriegszeit hinausgehend und wahrscheinlich deswegen auch viel offener sich auf die Tradition Taylors berufend (Homburg 1991, 276) - durch eine neue Art systematischen Herangehens, durch die Indienststellung aller Dimensionen des betrieblichen Geschehens für das zentrale Ziel der produktions- und marktökonomischen Effektivierung gekennzeichnet. Die Versachlichung der Arbeitsverhältnisse habe - stellt Schulz (1979, 256f.) fest, vor dem Ersten Weltkrieg erst begonnen. In diesem Sinne gehörten - wie Stolle (1980, 156) am Beispiel von Bosch deutlich macht - die Rationalisierung, der intensivierte Achtsturentag und der Leistungslohn zusammen; aber auch die veränderten Bedingungen und Formen des Arbeitseinsatzes, der Rekrutierung, Bindung und Entlassung von Arbeitskräften sowie ihrer Qualifizierung haben einen deutlichen produktionsökonomischen Bezug.

Von zahlreichen zeitgenössischen Autoren wird der mit der Mechanisierung und Rationalisierung verbundene Rückgang der direkten Beeinflußbarkeit des Produktionsergebnisses durch die Arbeitskraft hervorgehoben. Becker (1933, 77, 79) und Schönfeld (1926, 20, 48) zeigen dies für die Eisen- und Stahlerzeugung, Engelhardt (1926, 14, 22, 123, 152) für die Textilindustrie, Riemer-Schäfer (o.J., 125) für die Chemische Industrie, und Boller (1932, 29,37) führt es, theoretisch argumentierend, für die Industrie generell aus. Arbeitsaufwand und Produktionsergebnis geraten unter hoch mechanisierten Bedingungen sogar in ein - aus der Situation überwiegender Handarbeit unbekanntes -

gegenläufiges Verhältnis, wie Engelhardt (1928, 63) in einer Analyse der Seidenweberei zeigt: „Es kommt nicht gar zu selten vor, daß z.B. Seidenwebstühle stundenlang ohne jede Unterbrechung ... in Gang sind, ohne daß der bedienende Weber auch nur eine einem Stillstand vorbeugende Arbeitsverrichtung ausgeführt hätte, ja nicht einmal eine besonders gesteigerte Aufmerksamkeit entfaltet hat. Je besser der Gang des Stuhles und das Material sind, desto geringer ist die erforderliche Aufmerksamkeit und Anspannung des Arbeiters.“ Es kommt unter diesen Bedingungen, die ähnlich etwa für die Hochofenarbeit oder Tätigkeiten in der Chemischen Industrie beschrieben werden, weniger auf die Arbeitsintensität als auf die Betriebsintensität an; das Produktionsergebnis ist „eher eine Funktion der Zeit, als der beschäftigten Arbeiter“ (Knackfuß 1927, 33)²⁶⁾. „Ein Wirkungsverlauf ganz anderer, entgegengesetzter Art zeigt sich bei rein automatischer Maschinenarbeit. Hier steht die Leistung in unbedingt funktioneller Abhängigkeit von der Arbeitszeitdauer. Die Leistung solcher Maschinen liegt unter Wahrung rationaler Ausnutzung für die Zeiteinheit durchaus einwandfrei bestimmbar fest.“ (Engelhardt 1928, 22) Die arbeitspolitischen Konsequenzen daraus sieht Engelhardt in der Nutzung des Lohnsystems zur Stärkung des allgemeinen Arbeitswillens: Da Leistungsfähigkeit und Leistungswilligkeit nicht zusammenfallen und bei vielen Arbeitern nicht so sehr die Ermüdung, sondern der Wunsch nach freier Zeit dominierendes Motiv für die Arbeitszeitverkürzung sei, müsse der Wille zur Erbringung einer optimalen Leistung durch Lohndruck gestärkt werden: „Dieser Umstand eines traditionellen, rationalen, teilweise sogar unbewußten Verhaltens ist es vor allem, der bei Verringerung der Arbeitszeit die Möglichkeit einer relativ stärkeren rein willensmäßigen Ausschöpfung der Leistungsfähigkeit läßt. Es handelt sich um eine bewußte Steigerung des Arbeitswillens, die jedoch nicht direkt auf Grund der Arbeitszeitdauer erfolgt, sondern aus der Besorgnis vor Verdienstschwächung, die ihrerseits erst wieder ihre Ursache in der Zeitverkürzung hat, da ‘das Geld

²⁶⁾ Dies wurde in den Auseinandersetzungen um die Arbeitszeit in der Schwerindustrie als Argument gegen die kürzere Arbeitszeit des Achtstundentags gewendet. Knackfuß zitiert (1928, 139) die Schrift eines Dr. ing. Klönne: „Wo dem Arbeiter die Aufgabe gestellt ist, individuelle Handarbeit zu leisten, kann er bei großer Arbeitswilligkeit in kürzerer Zeit mehr leisten, als in einer so langen Zeit, daß seine Arbeitskraft erlahmen muß. Wo aber die Fertigung des Werkstücks an den Rhythmus der Maschine gebunden ist, kann eben auch bei bestem Willen in kürzerer Zeit nicht mehr geleistet werden, als die Maschine schafft. Die Gütererzeugung ist hier direkt eine Funktion der Zeit. ... Der hohe Wert der längeren Arbeitszeit liegt bei dem heutigen hoch entwickelten Stande der Technik vornehmlich darin, daß... seine [sc. des Arbeiters] Arbeit vervielfältigt wird durch die Maschinen, die er bedient, und die neben ihm arbeiten, wie Fördermaschinen, Werkzeugmaschinen usf.“

das einzige Band ist, das die Arbeiter mit ihrer Tätigkeit verknüpft'.“ (Engelhardt 1928, 117; im letzten Passus wird Marie Bernays zitiert) Die selbständige Kooperation durch die Arbeiter sei unter diesen Bedingungen unbedingt erforderlich (Schönfeld 1926, 21).

Die Beobachter der Schwerindustrie - und ähnlich ließe sich für die Chemische Industrie argumentieren - heben noch eine weitere arbeitspolitische Wirkung der hohen Mechanisierung hervor: Wegen der wachsenden Rolle der fixen Kosten in der modernen Verbundwirtschaft (Becker 1933, 81ff.; Boller 1932, 29, 37) komme es auf die Sicherung der kontinuierlichen Produktion, auch in den vor- und nachgelagerten Betrieben, an (Becker 1933, 69f.). Dies spreche zum einen gegen kürzere Arbeitszeit, zum anderen aber es die Beschäftigung ebenfalls zur mehr oder weniger fixen Größe. Ein längeres Zitat von Boller (1932, 45f.) macht diesen Zusammenhang sehr deutlich:

„Die Belastung mit fixen Kosten wirkt sich in Krisenzeiten auf die Zahl der Beschäftigten und auf die Arbeitszeit folgendermaßen aus: Während früher in Krisenzeiten die Belegschaft dadurch dem Werk erhalten bleiben konnte, daß vorübergehend der zu große Anteil der Arbeitskosten an den Gesamtkosten entweder durch Verringerung des Unternehmergewinns oder durch Rückgriff auf frühere Gewinne ausgeglichen werden konnte, oder Verkürzung der Arbeitszeit und Lohnsenkung eine Anpassung ermöglichen, muß heute in vollem Umfange weiterproduziert werden. Denn eine vorübergehende Stilllegung von Maschinen verringert nur die Möglichkeit, die Zinsbelastung aufzubringen. Denn um diese aufzubringen, muß der Produktionsapparat voll ausgenutzt werden, auch wenn zeitweilig keine Absatzmöglichkeit vorhanden ist. Dadurch sind sowohl Arbeiter, als auch das Kapital an die Betriebe gebunden. Eine Kostenminderung durch Entlassung der Hilfs- und Nebenarbeiter bringt keine Entlastung, da deren Tätigkeit durch die Rationalisierung weitestgehend ausgeschaltet worden und die Zahl der zur Bedienung dieser Anlagen erforderlichen Arbeiter gering ist. Das hat die Krisenempfindlichkeit dieser Betriebe noch erhöht. ... Eine Entlastung kann durch Arbeitszeitverkürzung nicht eintreten, weil die Elastizität und die Freiheit des Marktes eingeengt sind.“ (Boller berief sich bei dieser Analyse auf die Untersuchungen des Enquêteausschusses und die Stellungnahme des Vestag-Direktors Vögler.) Boller betont - wegen „des 'fixen' Charakters der Arbeitskosten“ - die Analogie zwischen qualifizierter Arbeit und Maschinen: „Man kann häufig geradezu eine Analogie ziehen zwischen der Verwendung hochqualifizierter Ar-

beit und der Kapitalinvetierung, was die Risikohaltigkeit anbe-
trifft: wie das Anlagevermögen, so bilden solche Arbeiter ökonomisch
gleichsam einen festen, nicht beliebig redressierbaren Ausgabeposten
ohne Rücksicht auf den Geschäftsgang, wenn auch freilich nicht in dem
strengsten Sinn, in welchem das für die festen Kapitalinvestitionen gilt.“
(ib. 50)

Hier findet sich sehr eindrücklich der Zusammenhang zwischen hoch-
mechanisierter Produktionsökonomie und fixer Kostenstruktur be-
schrieben, den Sohn-Rethel zum Zentrum seiner Analyse der ökonomi-
schen und klassenstrukturellen Bedingungen des deutschen Faschis-
mus gemacht hat (Sohn-Rethel 1973, 41ff.). In arbeitsmarkt- bzw. be-
schäftigungspolitischer Hinsicht wird hiermit ein hohes Maß der - quasi
zwangsläufigen - Betriebsbindung der betrieblichen Spezialarbeiter in
den hochmechanisierten verfahrenstechnischen Industriezweigen be-
gründet.

Aber auch ohne diese besonderen Zwänge der hoch kapitalisierten Ver-
bundwirtschaft wurde verbreitet ein enger Zusammenhang zwischen
der zunehmenden Kapitalintensität und dem steigenden Erfordernis
von Zuverlässigkeit und Kooperation seitens der Arbeitskräfte konsta-
tiert. So stellt Abeler (1928, 42) in seiner Untersuchung der - gewiß
nicht sehr kapitalintensiven - Uhrenindustrie fest: „Die Bedienung der
Maschinen ist verhältnismäßig einfach. Da es sich aber um wertvolle
Maschinen handelt, wird man hier nur solche Arbeiter verwenden, die
besonders zuverlässig sind.“ Dabei spielten durchaus schon - heute als
humankapitaltheoretisch zu klassifizierende - Überlegungen der Renta-
bilität von Investitionen in die Stammebelegschaft eine Rolle. Fuldat
(1926, 40) formuliert - in einer Darstellung der chemischen Unterneh-
men im Rhein-Main-Gebiet - diesen Gedanken mit Blick auf die betrieb-
liche Sozialpolitik: „Waren die Bestrebungen der Unternehmer gut, so
mußten sie den Erfolg haben, daß sich ein Arbeiterstamm bildete, der
durch seine sozial gehobene Stellung imstande war, die höchsten Lei-
stungen hervorzubringen. Man könnte sagen, daß das aufgewendete Ka-
pital für die Arbeiterwohlfahrt sich mittelbar verzinste.“ Und Stolle
(1980, 32) zitiert - vielleicht nicht zufällig ebenfalls aus der chemischen
Industrie - den damaligen Bayer- und späteren IG Farben-Direktor Carl
Duisberg 1921 mit einem analogen Kalkül: Die betriebliche Sozialpolitik
zielte auf einen „Arbeiterstamm, der durch seine sozial gehobene Stel-
lung die besten Leistungen hervorbrachte. Es wurde also indirekt be-

wirkt, daß sich das von der Firma für die Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen ausgegebene Kapital wieder verzinste.“ Der Druck der Verzinsung wachsender Kapitalien übt auch - wie Knoop (1928, 56) hervorhebt - einen Zwang zur Anpassung und Exaktheit der Arbeit, mithin einen Druck zur „Vermassung“ aus: „Im Großbetriebe wird der Arbeiter selbst immer mehr zur Maschine. Die gewaltige Kapitalkraft dieser Betriebe verlangt gebieterisch nach Ausnützung. Größtmögliche Anpassung der Menschenarbeit in Bezug auf Exaktheit an die Maschinenarbeit ist deren Folge.“ Der Arbeiter fühle sich dadurch nebensächlich, als Ersatz für noch vorhandene Maschinen und nur bis zu deren Heraufkunft geduldet.

Ein Ausdruck des Strebens nach der Rekrutierung und der Stabilisierung eines möglichst zuverlässigen und loyalen Arbeiterstamms (von den Angestellten wurde dies zumindest bis zum Ersten Weltkrieg ohnehin vorausgesetzt) war eine Einstellungspolitik der Unternehmen, die sich möglichst persönlicher Methoden über das direkte Hörensagen („Umschau“), über örtliche oder - am liebsten - familiäre und verwandtschaftliche Beziehungen bediente. Verbreitet wird über die gezielte Rekrutierung von Familienmitgliedern der schon im Werk beschäftigten Arbeiter oder Angestellten berichtet; oft wurden dafür an die Beschäftigten Prämien gezahlt (so etwa Fuldat 1926, 24; Hausin 1927, 77; Homburg 1991, 333 und viele andere). Die direkte persönliche, vorzugsweise familienvermittelte Rekrutierung von Arbeitern war keineswegs neu, sondern gerade auch in der Periode der Industrialisierung - d.h. des umfangreichen Belegschaftsaufbaus - von vielen Unternehmen gepflegt worden. Erklärungsbedürftig ist eher der Sachverhalt, daß sie offensichtlich auch in einer Periode ausgesprochener Versachlichung der Arbeitsverhältnisse in der Weimarer Republik weiterhin eine sehr wichtige Rolle spielte.

Es gab hierfür sicherlich Gründe, die im Arbeitsangebot zu sehen sind. Gerade in den Nachkriegsjahren gab es in Deutschland eine Schicht sozusagen entwurzelter oder nie in ein reguläres Arbeitsleben integrierter jüngerer Arbeiter und Angestellten, die wesentliche Teile ihrer „beruflichen“ Sozialisation als Soldaten im Krieg erfahren hatten. Darüber hinaus war die Nachkriegssituation durch eine hohe Kampfbereitschaft breiter Schichten der Arbeiterschaft gekennzeichnet, die sich an der strikten Einhaltung getroffener formaler Vereinbarungen bzw. rechtli-

cher Vorschriften orientierte. Die Auseinandersetzung um den sog. schematischen Achtstundentag wurde mit einer Akribie und Härte geführt (vgl. Schmiede 1984), die zu der Flexibilität des Verhaltens, die mit Eigenschaften wie Zuverlässigkeit und Loyalität verbunden ist, in absolutem Gegensatz stand. Der forcierte Unterwerfungsprozeß der lebendigen Arbeit unter das Kapital, der in der Periode vor und in dem Ersten Weltkrieg und erst recht in den zwanziger und dreißiger Jahren stattfand, ließ die Unternehmen wohl nicht zu Unrecht an der Loyalität und Verlässlichkeit der Arbeiter - und zunehmend auch der Angestellten - zweifeln, die Objekt und oft genug Opfer dieses Prozesses waren. Persönlich Gewährleistungen und Verpflichtungen konnten dem zumindest etwas abhelfen, zumal von der Einbeziehung familiärer Beziehungen in das Beschäftigungsverhältnis bekanntermaßen ein disziplinierender Effekt zu erwarten war.

Die wichtigeren Veränderungen sind jedoch auf der Seite der Arbeitskräftenachfrage zu sehen. Sie liegen - zunächst nur für die Arbeiter formuliert - in der Herausbildung und der zunehmenden Bedeutung eines *neuen Typus des intern fachlich oder on-the-job angelesenen Spezialarbeiters*, in dessen Qualifikation neben den *Spezialkenntnissen* die *Betriebserfahrung* und die *Verlässlichkeit* eine wichtige Rolle spielten. Pierenkemper hebt (1981, 14) schon für die Zeit vor der Jahrhundertwende die dominierende Rolle von Erfahrung für die Angestellten hervor (vgl. auch Pierenkemper 1982, 131, 134) und weist darauf hin (1981, 16), daß schon 1906 (nach Ehrenberg/Racine) der größte Teil der Facharbeiterschaft bei Krupp intern qualifiziert war, während nur 25-30% eine Lehre aufwiesen. Knoop (1928, 46ff.) beschreibt - in einer Analyse der Arbeitsmarktverhältnisse in der Textilindustrie - diesen Arbeitskrafttypus sehr anschaulich so,

„daß die Arbeit in der Hauptsache Maschinenarbeit ist, die der Arbeiter beaufsichtigen muß, in deren Arbeitsgang er nur eingreift, um der Maschine das nötige Arbeitsobjekt zuzuführen, um die Maschine an- und abzustellen, wenn Störungen einen Eingriff notwendig machen.“ (ib. 46) Es handelt sich dabei größtenteils um angelesene Facharbeit. Knoop demonstriert am bergischen Arbeitsmarkt, daß für diese Arbeiter nicht ein beliebiger Wechsel des Arbeitsplatzes möglich ist. „Heute in einer Futterstoffweberei, morgen in einer Möbel- oder Seidenstofffabrik oder gar übermorgen in einer Bandfabrik zu arbeiten, bringt auch der tüchtigste Weber

nicht fertig. Jeder einzelne Beruf, mag seine Arbeit auch auf denselben Handgriffen beruhen, erfordert ein besonderes Vertrautsein mit der Beschaffenheit des zu verarbeitenden Materials und ein genaues Kennen der Arbeitsmaschinen. Auch sonst sind feine Unterschiede in den Berufsanforderungen in jeder Branche vorhanden, und in dem Kennen und Können dieser Berufsfineheiten besteht erst das vollkommene Beherrschen des Berufes.“ (ib. 48f.) Man habe es mithin mit einer ganzen Reihe von Teilarbeitsmärkten zu tun. „Je individueller die Arbeit, desto schwieriger also der Arbeitsplatzwechsel.“ (ib. 49)

Aus der etwas anderen Blickrichtung der Darstellung der metallverarbeitenden, speziell der elektrotechnischen Industrie, beschreibt Homburg (1991, 96ff.) diesen Prozeß.

Durch die Maschinisierung wurde die traditionelle Facharbeit in der spanabhebenden Metallbearbeitung teilweise dequalifiziert. Nur noch für einen Teil der Tätigkeiten war eine universell orientierte Handwerkslehre notwendig; für den anderen - und wachsenden - Teil wurde eine „Industriellehre“ im Industriebetrieb eingerichtet, „in der der Arbeiter in einer zweimonatigen bis zweijährigen innerbetrieblichen Ausbildung für Spezialtätigkeiten entsprechend dem Entwicklungsstand der Werkzeugmaschinentypen und der Bearbeitungstechniken ausgebildet bzw. angelernt wurde. Der Wandel der Maschinentypen, die bearbeitungstechnischen Neuerungen und die sich damit herausbildenden neuen qualifizierten Arbeiterpositionen ließen die handwerkslehre als Grenzziehung zwischen gelernten und ungelernten Arbeitern obsolet werden.“ (ib. 98f.) „Ein Produkt dieses Wandels war der neue Typ des qualifizierten Industriearbeiters, der ‘angelernte Arbeiter’.“ Er war aber, weil meist nach langjähriger Erfahrung für Spezialtätigkeiten angelernt, dem gelernten Arbeiter verwandt, nur graduell von ihm unterschieden. Die Differenzen waren, nach den Worten von E. Bluhm, die „Spezialisierung auf ein beschränktes Arbeitsfeld und die kürzere Ausbildungszeit“. Sie sind anders, aber nicht unqualifizierte Arbeiter. (ib. 99) Auch bei Siemens zeigt sich, daß der Umorganisationsprozeß mühsam und andauernd war: Bis in die dreißiger Jahre dominierte (im untersuchten Elektromotoren-Werk, das an der Spitze der Rationalisierung stand) die fachlich qualifizierte Arbeit „an“ Maschinen (Popitz/Bahrtdt u.a.) „mit ihren vielfältigen Anforderungen an die Umsicht, Dispositions-, sensible Reaktions- und Experimentierfähigkeit der Arbeitskräfte beim Arbeitsvollzug“; erst mit der dann vorangetriebenen Teilautomatisierung unter der Bedingungen knapper Arbeitsmärkte wurde die Arbeit „mit“ Maschinen deutlich vermehrt (ib. 548). Bei einer An-

lernzeit bis zu 2 Jahren waren solche (fast ausschließlich männlichen) Arbeiter nicht rasch auf dem Arbeitsmarkt zu rekrutieren. Diese Umstände „erforderten eine längerfristig angelegte Qualifikations- und Beschäftigungspolitik.“ (ib. 552) Im Fall des Beschäftigungsabbaus zog dies nur kalkuliert verzögerte Entlassungen, aber deswegen auch zögernde Neurekrutierungen, mithin einen insgesamt flacheren Verlauf der Beschäftigungskurve nach sich. Logische Konsequenz dieser Veränderungen war die Bewertung der Arbeiten nicht mehr nach mitgebrachter Qualifikation, sondern nach Schwierigkeitsgrad der verrichteten Tätigkeit - das Prinzip also, das später als Arbeitsbewertung kodifiziert und zur Grundlage der Einstufung seit den fünfziger Jahren geworden ist. „Nicht mehr das Zertifikat über den erlernten Beruf, sondern ausschließlich die Wertigkeit der normalerweise zu verrichtenden und tatsächlich verrichteten Arbeiten wurde zum entscheidenden Kriterium bei der Lohngruppeneinordnung und für die relative Lohnposition des einzelnen Arbeiters.“ (ib. 564)

Nach der Einschätzung von Fuldat (1926, 30ff.) waren es in der chemischen Industrie vor allem industriepolitische Gründe, die dazu führten, daß diese betriebsspezifisch angelehrten Arbeiter weiterhin als ungelernete Arbeiter bezeichnet wurden. Sie wurden als ungelernete Betriebsarbeiter nach unten von den Hilfsarbeitern, nach oben von den Handwerkern abgegrenzt; die Frauen waren - wegen der fast vollständigen Segregierung der geschlechtsspezifischen Arbeitsmärkte - eine vierte Kategorie. Fuldat erklärt die Prozesse und erläutert ihre Einschätzung:

„Im Gegensatz zu den Handwerkern, die als Hilfskräfte in der chemischen Industrie verwendet werden, sind die Betriebsarbeiter ungelernete Arbeitskräfte. Sie sind nicht durch eine Lehr- und Gesellenzeit in einem anderen Betriebe vorbereitet worden. In fast allen chemischen Betrieben sind diese ungelerneten Arbeiter als typischer Fall der von dem Unternehmer angelehrten Arbeiter zu finden.“ Sie zitiert weiter ein Studie von Ebert 1926 mit den folgenden Worten: „Die Entwicklung der chemischen Industrie hat es mit sich gebracht, daß sehr viele Fabriken über einen bewährten Stamm altgedienter Arbeiter verfügen, die treu bei dem Unternehmer ausgehalten haben und auch mit der ihr [sic] anvertrauten Apparatur verwachsen sind. In dieser langjährigen Dienstleistung liegt eine Gewähr für die Zukunft. Man darf den subjektiven Kern der Arbeitsleistung nicht unterschätzen, wenn wir auch weit entfernt sind, den Begriff der Arbeitsfreude allzu sehr in den Kreis unserer Erörterungen zu ziehen. Es ist in der chemischen Industrie nicht der stimulierende Rhythmus [sic] vor-

handen, der in der mechanischen Industrie laut wird und häufig die Arbeit unterstützen kann. Der arbeitende Mensch hat hier eine wesentlich größere Verantwortung, weil ihm große, aber stille, dabei oft sehr empfindliche Gütermengen anvertraut sind, und er hat auch im Laufe der Apparaturbeobachtung und -bedienung Gelegenheit, seine eigenen Erfahrungen auf die Qualität des fertigen Produktes anzuwenden. Er ist unmittelbar interessiert und kann im schlimmen Ende auch für etwaige Nachlässigkeiten haftbar gemacht werden.“ Fuldat fährt fort: „Grundsätzlich wird aber an dem Begriff ‘ungelernte Arbeiter’ festgehalten, um nicht wieder eine neue Kategorie von Berufsarbeitern zu schaffen, die keine stetige Organisation für den Abschluß von Tarifverträgen bilden können infolge ihres Abwandern in andere Fabriken.“ (ib. 31)²⁷⁾ Charakteristisch für die chemische Industrie sei das gruppenspezifische Gepräge der Arbeiterschaft. „Die ganze Arbeiterschaft der chemischen Industrie zerfällt auf diese Art und bleibt sich ebenso innerlich getrennt.“ (ib.) Die Solidarität sei primär auf die Gruppe bezogen. „In den Fabrikationsbetrieben der chemischen Fabriken fällt die Zersplitterung der Arbeitenden am meisten auf. Die verschieden gefärbte oder beschmutzte Kleidung, je nach den Farb- oder handwerksbetrieben, kennzeichnen jeden und verraten, wo er hingehört...“ (ib. 32)²⁸⁾

Schäfer (1979a, 162) schreibt, daß die Bezeichnung „angelernter“ Arbeiter sich vor dem Ersten Weltkrieg allmählich eingebürgert habe und - nach einer Formulierung von Bernstein 1912 - für Arbeiter verwendet werde, „die zwar nicht die traditionelle Lehre des handwerksmäßig ausgebildeten Arbeiters durchgemacht haben, aber doch auf bestimmte Spezialarbeiten eingearbeitet worden sind, zu denen mehr als bloße Muskelkraft oder Gelenkigkeit der Glieder gehörte“. Auch Riemerschäfer (1978, 110) zeigt für die Metallindustrie im Rhein-Main-Gebiet,

²⁷⁾ Nach einer von Schöck (1977, 125) wiedergegebenen Aufstellung von Ungewitter 1932 bildeten diese sog. ungelerten Betriebsarbeiter mit 150.000 die absolute Mehrheit in der Beschäftigtenstruktur der chemischen Industrie in Deutschland. Ihnen standen mit 5.000 Direktoren und leitenden Angestellten, 25.000 Meistern und Technikern, 50.000 kaufmännischen Angestellten und 65.000 gelernten Handwerkern insgesamt 145.000 formell qualifizierte Beschäftigte gegenüber.

²⁸⁾ Daß die hier als evolutionär dargestellte Betriebsloyalität der Arbeiter in der chemischen Industrie keineswegs Resultat eines harmonischen Zusammenwachsens der Industrie- und der Arbeiterinteressen war, kann mit aller gebotenen Deutlichkeit bei Stolle (1980) nachlesen. Die Arbeitskämpfe in diesem Industriezweig von 1919 bis 1925 gehörten zu den härtesten Klassenauseinandersetzungen in der Weimarer Zeit. Nur mithilfe der französischen Besatzungstruppen, die sowohl bei Bayer als auch bei der BASF zur militärischen Niederschlagung von andauernden Streiks und Betriebsschließungen eingesetzt wurden, wurde der Widerstand der Belegschaften gebrochen. Der Fabrikarbeiterverband, die Vorläuferorganisation der IG Chemie, spielte dabei in der sozialen und politischen Isolation der nicht-sozialdemokratischen Arbeiter und Funktionäre eine ausgesprochen schäbige Rolle.

daß mit den rückläufigen Anforderungen an die Vorbildung der Arbeiter das betriebliche Ausbildungssystem und mit ihm die Zahl des Aufsichts- und Anlernpersonals stetig zugenommen hat; in allen Betrieben der Maschinenindustrie entstanden Lehrwerkstätten, so bei Opel 1913 eine der ersten deutschen Werksschulen. Schöck (1977, 170) resümiert die arbeitsmarktstrukturelle Konsequenz der beschriebenen Begleiterscheinungen der Rationalisierung in den verschiedenen Branchen als Aufstieg des angelernten Arbeiters: „Als ‘Gewinner’ der durch den Rationalisierungsprozeß bedingten technischen und organisatorischen Veränderungen, die überwiegend in Branchen der Serien- und Massenfertigung zum Zuge kam, kann der angelernte Arbeiter bezeichnet werden.“ In seiner Figur trafen sich Qualifizierungsaufstiege der Ungelernten und Dequalifizierungstendenzen bislang universell gelernter Handwerker.

Alle Untersuchungen benennen als eine charakteristische Entwicklung, die schon vor dem Ersten Weltkrieg begonnen, sich in der Zwischenkriegszeit jedoch deutlich beschleunigt hat, die absolute und relative Ausweitung dieser angelernten Arbeitskräfte. Dies galt nicht nur für die Industriezweige, in denen dies traditionell zu den Merkmalen des Produktionsprozesses gehörte (die verfahrenstechnischen Branchen Eisen- und Stahlerzeugung, chemische Industrie und Teile der Textilindustrie), sondern wird nun auch in der Maschinenindustrie und den anderen Zweigen der Metallverarbeitung (vgl. Riemer-Schäfer 1978, 110; dies. o.J., 62-64; Schäfer 1979a, 163ff., 178ff.; Vetterli 1979, 339, 342f.; Stolle 1980, 199), insbesondere in der elektrotechnischen Industrie, prägend. Stolle (1980, 102 sowie Tab. IV, 318) beziffert den Anteil der Ungelernten bei Bayer Ende der zwanziger und Anfang der dreißiger Jahre (die - wie dargelegt - angelernte Arbeitskräfte waren) auf etwa 55%, den Anteil der Frauen (die tatsächlich Ungelernte waren) auf rd. 20%, den Anteil der nicht Gelernten zusammen also auf ca. 75% der Arbeiterbelegschaft; im Verlauf der zwanziger Jahre hat der Frauenanteil zu-, der Anteil der ungelerten Männer dagegen abgenommen. Dagegen war bei Bosch ein deutlicher Rückgang der Ungelernten zugunsten einer Zunahme der angelernten Arbeitskräfte festzustellen (ib. 199).

Während die im vorigen Abschnitt beschriebene traditionelle Stammbelegschaftspolitik zentral auf die qualifizierten Facharbeiter gerichtet war, werden nun - in den verfahrenstechnischen Branchen schon vor

dem Ersten Weltkrieg, in den Fertigungsindustrien jedoch vor allem im hier untersuchten Zeitraum - diese angelernten und zunehmend betriebswichtigen Arbeitskräfte zum Fokus betrieblicher Bindungsanstrengungen. Zunächst wurde schon in der Periode vor dem Ersten Weltkrieg deutlich, daß die Bildung eines zuverlässigen Stamms an erfahrenen Arbeitern die Bedingung für ein rasches Unternehmenswachstum - mit der damit einhergehenden Zunahme der ungelerten und nur kurzfristig angelernten Kräfte und der schon oben beschriebenen erheblichen Ausweitung der Fluktuation - ist (so etwa Riemer-Schäfer o.J., 80, 143f.). Und Homburg (1991, 548f.) hebt für die Entwicklung in der Metallindustrie nach dem Ersten Weltkrieg gerade für die verstärkten Rationalisierungsanstrengungen denselben Zusammenhang hervor, durch den die Arbeit „an“ Maschinen konsequenzenreich für die Arbeitskräftenachfrage der Unternehmen war: „Handhabung und Wartung der Maschinen erforderten Arbeiter mit fachlichen Vorkenntnissen, technischem Einfühlungsvermögen und/oder längerer Berufs- bzw. Arbeitserfahrung, zumal Bedienungsfehler bei teuren Maschinen kostspielige Arbeitsunterbrechungen und Produktionsausfälle oder einen übermäßig raschen Verschleiß nach sie ziehen konnten.“ (ib. 549) Für die Phase eher noch experimentierender Rationalisierung - die nach Homburgs Analyse bei Siemens bis in die späten dreißiger Jahre, wie oben schon mit dem Bild des Puzzlespiels beschrieben, anhielt - brauchte man gerade erfahrene, lern- und anpassungsfähige Arbeiter. Ihre zentrale Stellung wurde als durch die Rationalisierung nach dem Ersten Weltkrieg keineswegs aufgelöst, sondern vielmehr festgeschrieben. Trotz der eindeutig tayloristisch ausgerichteten Rationalisierung mit einer bisher unbekanntem Kontrolle und Unterordnung der fachlich qualifizierten Arbeit²⁹⁾ konnte die Rationalisierung nicht nur gegen, sondern

²⁹⁾ Homburg (1991) charakterisiert diesen Subsumtionsprozeß der fachlichen qualifizierten Arbeit, mit der hier sowohl die traditionellen Facharbeiter als auch die neuen fachliche geschulten Spezialarbeiter angesprochen werden, einprägsam: „Mit der Verwissenschaftlichung der Betriebsführung wurde sein Arbeitsvollzug in vielfältiger Weise an die Anweisungen der Betriebsingenieure rückgekoppelt. Die minutiös in die 'Poren' eines jeden Arbeitsprozesses eindringenden Zeit- und Bewegungsaufnahmen, die aufgrund von Leistungsberechnungen der Werkzeugmaschinen und von zeitstudien ausgearbeiteten, schriftlichen Arbeitsunterweisungskarten wie die darauf fußende Umstellung von Stück- auf Zeitakkordvorgaben ermöglichten den Ingenieuren im Arbeitsbüro, eine vor dem Ersten Weltkrieg noch undenkbar Kontrolle über die Zeit- und Leistungsverausgaben des Arbeiters zu gewinnen. Von den einzelnen Arbeitern oder selbst dem Betriebsrat nur schwer überprüfbar, verfügten die Betriebsingenieure damit zugleich über ein sich zunehmend verfeinerndes Instrumentarium zur Steuerung der Arbeitsinhalte, gegebenenfalls auch zur Manipulation der Arbeitszeiten und damit der Verdienstmöglichkeiten.“ (ib. 577) „Zusammen mit der veränderten Anordnung und Abgrenzung der Arbeitsplätze nach Maßgabe des Fließprinzips zwangen sie dem Arbeiter ein rascheres Tempo auf und zogen eine Anpassung der Akkorde an die 'technisch' bedingte Mehrleistung nach sich.“ Für diesen Typus von Arbeiter entstanden mithin neue Ein-

immer auch zugleich nur *mit* dem Facharbeiter vorangetrieben werden. „Der Facharbeiter, einerseits Objekt der Rationalisierungsbemühungen, erscheint insofern andererseits auch als deren Subjekt, also im umfassenden Sinn als Teil des experimentellen Rationalisierungsprozesses selbst.“ (ib. 578f.)

Schon hinter den im Durchschnitt stark zunehmenden Fluktuationsraten zwischen der Jahrhundertwende und dem Ersten Weltkrieg waren - wie im vorigen Abschnitt schon kurz angesprochen - die gegenläufigen Tendenzen einer rasch ansteigenden Fluktuation der Ungelernten und vor allem der vielen neu in den industriellen Arbeitsprozeß Eingestellten³⁰⁾ einerseits, einer zunehmenden Dauerhaftigkeit der wachsenden gelernten bzw. angelernten Stammebelegschaften andererseits zu identifizieren; die wachsende Fluktuation war vor diesem Hintergrund zumindest teilweise als Ausdruck des raschen Wachstums der industriellen Beschäftigung zu interpretieren (vgl. Riemer-Schäfer o.J., 62, 150f.; Schäfer 1979b, 272; Schulz 1978, 78f.). Für Siemens & Halske, also den Schwachstromteil des Siemenskonzerns, hatte Heiß schon 1911 den Anteil des festen Stamm in der Arbeiterbelegschaft auf 60%, den des fluktuierenden Belegschaftsteils auf 40% geschätzt (nach Schäfer 1979a, 168). Es steht daher nicht zu den vor dem Ersten Weltkrieg steigenden Fluktuationsraten im Widerspruch, daß zugleich das Durchschnittsalter der beschäftigten Arbeiter zunimmt, also sich die Altersstruktur nach oben verschiebt - ein deutlicher Hinweis auf einen wachsenden Arbeiterstamm (vgl. Riemer-Schäfer o.J., 129, für die Farbwerke Hoechst; dies. 1978, 111, auch verallgemeinert für die chemische und die Maschinenindustrie; Fuldat 1926, 40 für verschiedene Chemieunternehmen im Rhein-Main-Gebiet).

schränkungen und Belastungen, er wurde abhängig von „den Anweisungen der Betriebsingenieure, einer merklichen Beschränkung seines Aktionsradius, der Beeinträchtigung seiner Bewegungsfreiheit, einem Abbau seiner sozialen Kontakte bei der Arbeit, einer Verdichtung und zunehmenden Versachlichung der Fremdkontrolle des Arbeitsvollzugs durch immer ausgeklügeltere technische Hilfsmittel wie elektrische Zählvorrichtungen und mitlaufende Leistungsaufzeichnungen.“ (ib. 578)

³⁰⁾ Schomerus (1979, 113) bezeichnet diese Gruppe (und implizit damit auch ihr Arbeitsmarktverhalten) mit einem prägnanten Ausdruck als „Flugsand“ der Industrialisierung. Auch Schulz (1978, 79) beschreibt auf der Grundlage der Auswertung der Arbeiterstammbücher bei Bayer dieses Phänomen: „Offenkundig blähen Mehrfachzu- und -abgänge derselben Arbeiter die Angaben über die fluktuierenden Arbeitskräfte auf und verdecken, daß neben den Wechslern zahlreiche Arbeiter konstant beschäftigt bleiben.“ Im Elberfelder Werk von Bayer waren 1878-1882 68% der Ausscheidenden nur bis zu 3 Monaten beschäftigt; 10% aller Abgänge waren Zweit-, Dritt- oder Viertaustritte derselben Person.

Dieselbe Spaltung in Stamm- und Randbelegschaft bei wachsendem Stamm wird auch für die zwanziger Jahre beschrieben, so von Abeler (1928, 81f., 86f.) für die Uhrenindustrie, von Vetterli (1979, 353f.) für die Metallverarbeitung und von Fuldat (1926, 40) für die chemische Industrie. Vor dem Ersten Weltkrieg wurde in einer Situation der Beschäftigungsausweitung in der Industrie die Fluktuation der Randbelegschaften überwiegend durch eigene freiwillige Kündigung verursacht; die Arbeiter forderten vor diesem Hintergrund sogar häufig die Beseitigung der Kündigungsfristen in den Arbeitsverträgen (vgl. Riemer-Schäfer o.J. 152; Schäfer 1979a, 169; Ditt 1979, 257-260). Dies galt nach dem Ersten Weltkrieg nur noch in der Ausnahmesituation der inflationsbegünstigten Hochkonjunktur Anfang der zwanziger Jahre, als etwa die Ruhrgebietszechen untereinander „Bannmeilen“ für die Einstellung von Abkehrern aus anderen Zechen zur Eindämmung der Fluktuation vereinbarten (Wernsing 1927, 81f.). Dagegen waren die Wanderungen insgesamt auf dem Nachkriegsarbeitsmarkt, insbesondere seit der Währungsstabilisierung, deutlich eingeschränkt (ib. 91). Die ungelerten Arbeiter und unter ihnen wiederum besonders die Frauen spielten verstärkt die Rolle eines flexiblen Konjunkturpuffers (ib. 27ff.; Homburg 1991, 103, 112); sie dienten auch in der Weltwirtschaftskrise zum Teil als „konjunkturelle Manövriermasse“ (Homburg 1991, 534; ähnliche Stolle 1980, 197f.). Die Kündigungsfristen stellten jetzt eine wichtige Schutz- oder zumindest Übergangsklausel dar.

Allerdings erschöpfte sich die arbeitsmarktstrukturelle Stellung der Frauen keineswegs in dieser Funktion der Sicherung arbeitsmarktpolitischer Flexibilität der Unternehmen. Vielmehr bildete sich - wie besonders Homburg (1991) an der Entwicklung bei Siemens deutlich macht - das heraus, was in der modernen arbeitsmarkttheoretischen Diskussion als *geschlechtsspezifisch segregierte Teilarbeitsmärkte* bezeichnet wird. „Die Diversifikation der Industriestruktur ging einher mit der Segmentierung des Arbeitsmarktes entlang der nachgefragten Spezialberufe, d.h. entlang der ‘Qualifikationslinie’“ - diese Dimension haben wir schon dargestellt - „und in Kombination mit der geschlechtsspezifischen Besetzung einzelner Berufsgruppen (Männer-/Frauenberufe), mittelbar also auch entlang der ‘Geschlechtslinie’.“ (ib. 80) Schon vor dem Ersten Weltkrieg war die Beschäftigung von Arbeiterinnen in der Metallindustrie doppelt so schnell gewachsen wie die der Männer (ib. 86). Diese Trennung war faktisch zugleich eine der Qualifikationslinie,

wie folgende Zahlen für den Berliner Arbeitsmarkt zeigen: „Von den Männern waren im Jahre 1925 75% qualifizierte Arbeiter, wohingegen die Arbeiterinnen zu 82% für unqualifizierte Tätigkeiten eingesetzt waren. Die Männer stellten damit rd. 94% aller qualifizierten Arbeiter in der Metallindustrie, die Frauen nur 6%. Umgekehrt war der Anteil der Frauen an der Gesamtgruppe der unqualifizierten Arbeiter mit 48% fast ebenso groß wie der der Männer mit 52%.“ (ib. 99) Freilich schloß diese Charakterisierung der Arbeiterinnen als unqualifiziert offensichtlich die angelernten Arbeiterinnen ein, während bei den Männern die angelernten Spezialarbeiter zu den Qualifizierten gerechnet wurden. Dies machen die Ergebnisse einer Spezialerhebung im August in 59 Berliner Metallbetrieben deutlich, wonach von 28.507 Arbeiterinnen keine einzige gelernt, aber 70% angelernte und 30% ungelernete Arbeitskräfte waren; charakteristischer Qualifikationsprozeß auch der Frauen war demnach die betriebliche Anlernung. Umgekehrt wurden bei den männlichen Arbeitern 73% als Fachkräfte, darunter 48% gelernte Facharbeiter, bezeichnet (nach E. Bluhm; ib. 109). Die Frauen und unter ihnen die nicht oder geringfügig Qualifizierten waren so auf der einen Seite die am meisten betroffenen Opfer der Entlassungswellen in der Depression. Auf der anderen Seite ist aber 1933 im Vergleich zu 1925 ein erheblich erhöhter Anteil von qualifizierten, also von angelernten, Arbeiterinnen festzustellen, der für die zunehmende Bedeutung dieser Arbeitskraftkategorie für bestimmte Arbeitsfelder steht. „Diese Herausbildung ‘typisch’ weiblicher Arbeitsverrichtungen, die sich zum Teil zu ‘weiblichen Spezialberufen’ verfestigten, wird im einzelnen auch durch das Berufsprofil der Metallarbeiterinnen belegt.“ (ib. 113) „Im Unterschied zu dem Spezialmarkt der männlichen Arbeiter fragte die Metallindustrie weibliche Arbeitskräfte also vorwiegend für unqualifizierte bis gering qualifizierte Tätigkeiten nach.“ (ib. 115) Sie spielten gleichwohl in der elektrotechnischen Industrie eine wachsende Rolle; in den dreißiger Jahren ist eine deutliche Konzentration der Frauenbeschäftigung in der Metallindustrie zu beobachten (ib. 139).³¹ Gleichwohl war die Möglichkeit der Substitu-

³¹ Diese Verschiebung ist natürlich im Kontext der forcierten Rüstungspolitik des NS-Regimes zu sehen; sie begann allerdings schon vorher: Der Anteil der Frauen an den Arbeitern insgesamt in der elektrotechnischen Industrie stieg von 35% 1925 über 37% 1933 auf 41% 1939 (ib. 128). Die Metallindustrie konkurrierte aufgrund der andersartigen Qualifikationsstruktur dabei nur eingeschränkt mit der Arbeitskräftenachfrage der anderen traditionell „weiblichen“ Industrien, also vor allem der Textil- und textilverarbeitenden Industrie: „Während die weibliche Arbeiterschaft in der textilverarbeitenden Industrie sich zu 83% aus qualifizierten gelernten und angelernten und nur zu 17% aus unqualifizierten Arbeiterinnen zusammensetzte, rekrutierte die Metallindustrie Frauen vor allem für gering qualifizierte Spezialarbeiten. Mit 82% überwogen hier die unqualifizierten bei weitem die qualifizierten Arbeiterinnen.“ (ib. 134f.)

tion qualifizierter männlicher Arbeiter durch anzulernende Frauen wegen der Vielfalt der Produkte und des für ihre Herstellung erforderlichen Wissens und Könnens gering (ib. 512). Die Frauen blieben dadurch auf arbeits- und lohnintensive Tätigkeiten, die keine tiefere Qualifikation voraussetzten - dies waren vor allem Wickelarbeiten, daneben Verpackungstätigkeiten und im Verlauf die Montage von Massenprodukten wie Staubsaugern und anderen Haushaltsgeräten - beschränkt. Ihr Anteil an den Arbeitsplätzen in der Fertigung blieb auf einen Kernbereich von etwa einem Drittel begrenzt. Die Kontinuität geschlechtsspezifisch segmentierter Arbeitsmärkte und Tätigkeitsbereiche im Unternehmen - „die Segmentierung der Fertigungsprozesse entlang der Qualifikationslinie in männer- und frauenspezifische Arbeitsbereiche, die weitgehend mit der Trennung zwischen Maschinen- und repetitiven Handarbeiten zusammenfielen“ (ib. 554f.) - blieb bestehen. Kramer fand in ihrer Fallstudie für die IG Farben eine ähnliche Segregation zwischen männlichen und weiblichen Teilarbeitsmärkten sowohl bei den un- und angelernten Arbeitern (Kramer 1994, 28-30) als auch bei den Angestellten (ib. 18-21).

Das Phänomen der Aufteilung des Arbeitsmarktes in *Teilarbeitsmärkte* war mithin nicht nur aus der heutigen Sicht empirisch schon in den zwanziger und dreißiger Jahren zu beobachten; es wurde auch in der zeitgenössischen Arbeitsmarktdebatte thematisiert. Finckh (1928, 14) argumentiert, daß auf dem Arbeitsmarkt nicht wie auf anderen Märkten der Preis, sondern die Angebots- und Nachfragemengen im Vordergrund stünden. Die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes sei schon durch die Vielzahl der Berufe und Tätigkeiten eingeschränkt, die durch soziale Verhältnisse bedingt seien. Er zitiert zur Unterstützung die Aussagen von Schumpeter 1918: „Das Angebot von Arbeit ist nicht vom Wertprinzip beherrscht.“ „Überhaupt stehen soziale Beziehungen jeder Art, die ganze Struktur der Gesellschaft, alles, was sie zusammenhält, der Beweglichkeit der Arbeit im Wege.“ (ib. 15) Und er fügt hinzu: „Die Arbeiterklasse ist nicht als eine homogene, sondern als eine völlig heterogene Masse anzusehen, die mannigfach gegliedert ist. ... Der Arbeitsmarkt ist darum kein homogener Markt; er zerfällt vielmehr in viele Teilarbeitsmärkte, die unter sich oft in keiner, oft nur in loser Beziehung stehen.“ (ib. 16) Außerdem sei der Lohn nicht nur reiner Preis, sondern das Resultat eines Komplexes ökonomischer, politischer, historischer und kultureller Entwicklungstendenzen, denn die gehandelte Ware ist ein Mensch mit eigenem Willen; dieser Sachverhalt

Mensch mit eigenem Willen; dieser Sachverhalt bildet die Grundlage der Gewerkschaftsorganisation und der Sozialpolitik (ib. 18). Dabei dienen die jeweils niedrigeren Teilarbeitsmärkte in der Qualifikationshierarchie bei ungünstigem Arbeitsmarkt den nächst höheren als Ausweichmarkt. Entsprechend ist auch die Lohnpreisbildung - nach dem Argument von Lederer - auf jedem Teilarbeitsmarkt ein separater Prozeß. Finckh zitiert Zwiedineck-Südenhorst: „Die Lohnpreisbildung auf dem Arbeitsmarkt kann keine einheitliche sein, da für sehr viele Arbeitskategorien, für die höchstindividuelle Qualitätsdifferenzen der Arbeitskräfte entscheidend sind, die Vertretbarkeit innerhalb des Teilmarktes sehr beschränkt ist.“ (ib. 17) Die Gestalt und Abgrenzung der Teilarbeitsmärkte hängen mit- hin von der Ausbildung, besonderen persönlichen Eigenschaften, der Unfallgefährdung, der Gesundheitsschädlichkeit sowie der Leistungsfähigkeit und -willigkeit ab; zudem spielt - wie am Beispiel der elektro- technischen Industrie verdeutlicht wurde - die geschlechtliche Differen- zierung eine wichtige Rolle. Auch Wernsing (1927, 15, 17) spricht, aller- dings auf die Struktur der Nachfrage am Arbeitsmarkt bezogen, von branchenspezifischen Teilarbeitsmärkten und von „fachlichen Arbeits- märkten“.

Inwieweit waren diese *Teilarbeitsmärkte* nun nicht nur branchenspezi- fisch, sondern *betriebs- bzw. unternehmensintern*? Wir haben als ein zentrales Argument dafür bisher die Analysen und Überlegungen zu dem - mit dem wachsenden Einsatz von Spezialmaschinen verbundenen - zunehmend betriebsspezifischen Charakter von Arbeits- und Betriebs- erfahrung, Material- und Maschinenkenntnissen sowie auch von Teilen der formalen Qualifikation ausgeführt. Ein genauerer Blick auf die Or- ganisation und Funktionsweise der betrieblichen bzw. unternehmens- weiten System der Rekrutierung, des Einsatzes, der Motivierung, aber auch der Entlassung von Arbeitskräften läßt darüber hinaus eine ganze Reihe von Dimensionen und Mechanismen erkennen, die charakteris- tisch für die *Funktionsweise interne Arbeitsmärkte* sind. Sie werden im folgenden dargestellt.

Parallel zur technischen und organisatorischen Rationalisierung als den geläufigen Bestandteilen des von Taylor als „wissenschaftliche Betriebs- führung“ titulierten modernen Produktionsmanagements entstand eine „wissenschaftliche“ Personalpolitik, zeitgenössisch oft als „rationelle Menschenführung“ bezeichnet. „Die gesteigerte Bedeutung, die das Un-

ternehmen unter diesen Umständen der 'Verwissenschaftlichung' der Betriebsführung, der manageriellen Kontrolle, Steuerung und Planung des betrieblichen Arbeitskräfteeinsatzes beilegte, zeigte sich in der Ausdifferenzierung von Personalpolitik als Managementfunktion und der Zentralisierung der Personalverwaltung wie auch in den Gegenständen und Zielen von Personalpolitik.“ (Homburg 1991, 403) Im Falle von Siemens wurde ab 1919 die Personalverwaltung des gesamten Konzerns systematisch reorganisiert und zentralisiert. Die Werks- und Abteilungsdirektoren verloren den früheren selbständigen Entscheidungsspielraum in Arbeiter- und Angestelltenfragen an die Konzernspitze, in den Werkstätten und Betrieben „ging die Arbeitereinstellung und die Kontrolle des Arbeitseinsatzes von den (Werk)Meistern auf eine neu zwischengeschaltete Managementebene über, auf die Betriebsingenieure.“ (ib. 404) Zudem wurde ein zentraler Personalreferent mit herausgehobener Stellung im Vorstand installiert. Er war auch direkt für die leitenden Angestellten zuständig: Richtlinien für die Rekrutierung, die Weiterbildung, die Beförderung, die Gehälter und die Pensionsleistungen an diese Beschäftigtengruppe wurden von ihm zusammen mit einem zentralen Ausschuß entwickelt. Ebenfalls 1919 wurde eine eigenständige „Sozialpolitische Abteilung“ etabliert, die gegenüber ebenfalls dem Personalreferenten weisungsabhängig war. 1921 wurden 4 Hauptbüros, darunter das Büro für Arbeiterfragen mit der - schon früher eingerichteten - Arbeitervermittlungsstelle und ein entsprechendes Büro für die Angestellten ins Leben gerufen. Die Angestelltenvermittlungsstelle war - wie Homburg (1991, 408) aus ihrem Arbeitsplan zitiert - zuständig für: „Deckung des eintretenden Bedarfs an Angestellten, Bearbeitung der Anstellungsgesuche von Angestellten, Versetzungen von Angestellten innerhalb des Konzerns“, ferner für den „Verkehr mit den Demobilmachungsausschüssen³²⁾ und Arbeitsnachweisen, soweit es

³²⁾ Die Verordnungen über die Einstellung, Entlohnung und Entlassung gewerblicher Arbeiter während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung vom 4.1.1919 (RGBl 1919, 8), über die Freimachung von Arbeitsstellen während der wirtschaftlichen Demobilmachung vom 28.3.1919 (RGBl. 1919, 355) sowie über die Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung vom 3.11.1919 (RGBl. 1919, 1500) - allgemein i.d.R. mit dem Kürzel DemobilmachungsVO bezeichnet und im Verlauf der folgenden Jahre noch mehrfach abgeändert (vgl. Wernsing 1927, 69-73) - legten im Grundsatz die Pflicht der Unternehmen zur Wiedereinstellung von Kriegsteilnehmern zu Lasten derer fest, die am 1.8.1914 (also bei Kriegsbeginn) keinen Arbeitsplatz im Beruf und am Ort gehabt hatten. Sie liefen am 31.10.1923 aus und bewirkten faktisch die Wiedereinstellung der alten Stammebelegschaftsmitglieder vor allem auf Kosten der Frauen (so etwa lt. JBGA Württemberg 1920, 32f.; 1921, 29); diese fanden dann teilweise Beschäftigung in traditionell „weiblichen“ Arbeitsbereichen bzw. in den nach dem Krieg expandierenden Dienstleistungsbereichen des Handels, der Banken sowie in den Büros.

sich um Angestellte handelt; Arbeitsnachweiswesen und Arbeitsnachweisgesetz; ...“ etc. Das parallele Büro für Arbeiterfragen hatte die analogen Aufgabenstellungen für diese Beschäftigtengruppe. 1929 wurden weitere Büros, u.a. für Bildungswesen, eine Wohnungs-Gesellschaft, die Betriebskrankenkasse sowie Pensionskassen organisatorisch gleichgestellt. Zielsetzung war die „Herausbildung einer Stammebelegschaft“ (ib. 409). Im Februar 1935 wurde die Verantwortung für die gesamte Personal- und Sozialpolitik schließlich in einer Hand als eigenständige Managementfunktion konzentriert (ib. 410). Allerdings macht Homburgs Darstellung auch deutlich, daß faktisch die Zentralisierung der Personalpolitik insbesondere im Arbeiterbereich nur allmählich voranging. In vielen Betrieben lag die Auswahl und die Annahme von Arbeitern noch lange bei den Meistern der einzelnen Werkstätten oder bei betrieblichen Prüfstellen und Arbeiterannahmebüros, die diese Funktion übernommen hatten; die Zentralisierung dieser Entscheidungen war auch 1933 noch nicht zum Abschluß gekommen³³⁾. Lediglich die Auslese von Lehrlingen war schon frühzeitig zentral organisiert worden (ib. 326-333).

Wir haben diese Reorganisation bei Siemens ausführlich dargestellt, weil sie durch die Untersuchung von Homburg gut dokumentiert; sie hat zudem - wie überhaupt die Personal- und Sozialpolitik dieses Unternehmens zunehmend in den zwanziger und dreißiger Jahren - einen paradigmatischen Charakter. Ähnlich wurde rasch nach der Fusion der IG Farbenindustrie Ende 1925 in der Zentralverwaltung in Frankfurt eine Sozialpolitische Kommission (SoKo) gebildet, die Kramer als Etablierung eines durch die Arbeitgeber kontrollierten konzernweiten Senioritätssystems charakterisiert. Während die einzelnen Werke vorher konkurrierten, wurde nun branchenweit die Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte internalisiert. 1926 wurde ein konzernweiter interner Arbeitsnachweis eingerichtet, der zunächst vor allem für die Vermittlung von Angestellten genutzt wurde (Kramer 1994, 8-11). In den größeren Werken bestand jedoch schon seit dem Ersten Weltkrieg eine formalisierte Einstellungsprozedur für Büroangestellte (ib. 21f.). Abeler (1928, 106-109) berichtet für die württembergischen Großbetriebe über die

³³⁾ Die eine Zeitlang favorisierten psychotechnischen Prüfungen von Bewerbern für eine Lehrstelle wurden 1923 - trotz eines eigenen ausgearbeiteten Systems - wieder eingestellt, stattdessen wurde nach den eingereichten schriftlichen Unterlagen entschieden. Im übrigen wurde auf die alte - oben schon dargestellte - Präferenz der Rekrutierung von Familienangehörigen zurückgegriffen: „Söhne von Werksangehörigen wurden werksfremden Bewerbern vorgezogen.“ Bei Siemens hatten 1927 75% aller Lehrlinge Familienangehörige im einstellenden Werk! (ib. 333)

Schaffung betriebseigener Institutionen, die als Einstellamt oder Arbeitsamt bezeichnet wurden und nach den Wünschen der Werkmeister Arbeiter einstellten und die Personalbewegungen im Unternehmen verfolgten; dort wurden auch entsprechende Statistiken geführt. Er berichtet über einige personalpolitische Präferenzen und schließt: „So verschafft also ein solches Einstellamt die Möglichkeit, die Arbeitsbedarfs-lage des einzelnen Betriebes ziemlich genau zu übersehen und zugleich in beschränktem Maße auch Ausblicke auf die allgemeine Arbeitsmarkt-lage zu tun.“ (ib. 109) Dagegen scheinen für die kleineren Betriebe - und mehr in Süd- als in West- und Norddeutschland - die öffentlichen Arbeitsnachweise wichtiger gewesen zu sein, da die Unternehmen einer Branche aus Gründen der Konkurrenz und des Mißtrauens untereinander keine Arbeitsnachweise einrichteten (ib. 104).

Während - wie in den Gewerbeaufsichtsberichten immer wieder berichtet (z.B. JBGA Sachsen 1926, 135ff.; JBGA Reich 1935/36, 1.103) - für die öffentliche Berufsberatung und die Lehrlingsvermittlung in großem Umfang und auch in einer Reihe von dazu fähigen Großbetrieben (z.B. bei Benz in Gaggenau, so JBGA Baden 1920, 63) die neu entwickelten psychotechnischen Auswahlmethoden angewandt wurden, war in der betrieblichen Personal- und Sozialpolitik der Maßstab der *Seniorität* das wichtigste Beurteilungskriterium. Fast alle betrieblichen Sozialleistungen, der Urlaub, in gewissen Grenzen die Einkommenshöhe und vielfach die Reihenfolge der Entlassungen bei Beschäftigungsabbau orientierten sich am Senioritätskriterium. Dabei spiegelte die Entwicklung der Senioritäten selbst wieder die Verschiebungen am Arbeitsmarkt wieder: So wird 1919 von der Verkürzung der Anwartszeiten für verschiedene Sozialleistungen berichtet, da aufgrund des Umbruchs am Arbeitsmarkt die Senioritäten sehr niedrig lagen, aber Arbeitskräfte gesucht wurden (JBGA Württemberg 1919, 100f.). Auf der anderen Seite wuchs durch die Verschiebung hin zu den Angestellten und dort wiederum zu den Frauen im Verlauf der zwanziger Jahre auch ein Teil der weiblichen Beschäftigten in die höheren Senioritätsränge hinein; für Baden ergab eine Sonderumfrage für 1927, daß dort schon über 30% der Frauen eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren aufweisen konnten (JBGA Baden 1927, 58). Im folgenden werden die wichtigsten nach der Seniorität gestaffelten Vergünstigungen kurz erläutert, um dann ihre Bedeutung und Wirkung zu verdeutlichen zu können.

Der *Erholungsurlaub*, der vor dem Ersten Weltkrieg schon seit geraumer Zeit für Beamte und und die Mehrheit der Angestellten geläufig und in Teilbereichen der Industrie auch für Arbeiter, meist die Stammarbeiterschaft, eingeführt worden war, war regelmäßig nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelt. Eine Regelung, wie sie Riemer-Schäfer (o.J. 161) von den Farbwerken Hoechst berichtet, darf als typisch gelten: seit 1906 erhielten 23-26 jährige Arbeiter bei 2-5 jähriger Betriebszugehörigkeit 3 Tage, ältere Arbeiter und solche mit längerer Dienstzeit 1 Woche und Aufseher 11 Tage Jahresurlaub (vgl. diese und ähnliche Regelungen bei Fuldat 1926, 74f.). Nach dem Ersten Weltkrieg wurden die (hier für das Rhein-Main-Gebiet berichteten) Regelungen meist tariflich festgelegt und etwas verbessert: Nach 1 Jahr Betriebszugehörigkeit wurden nun 4 Tage, ab dem 3. Jahr für jedes zusätzliche Jahr Beschäftigung 1 Tag mehr bis zum Höchstwert von 12 Tagen (also 2 Wochen) nach 10 Jahren Zugehörigkeit gewährt. Dazu kam in manchen Fällen noch eine Urlaubszulage (ib.). Im Nationalsozialismus wurde der Urlaub, zurückgehend auf entsprechende Aktivitäten der DAF und eine Empfehlung des Reichstreuhänders der Arbeit, daß nach einem Jahr Betriebszugehörigkeit 6 Tage und mit wachsender Seniorität nach 10 Jahren 12 Tage erreicht werden sollten (JBGA Reich 1935/36, 2.17), auf breiter Front verlängert. Nach einer Enquête des Arbeitswissenschaftlichen Instituts der DAF in der metallverarbeitenden Industrie betrug die tatsächliche Urlaubsdauer 1938 für 61,6% der Arbeiter 7-12 Tage, für 25,8% 6 Tage, 5,1% lagen niedriger, 7,5% höher - ein insgesamt günstiges Bild (Spode 1982, 282).

Ebenfalls für die Zeit nach der Weltwirtschaftskrise wird erstmals in breiterem Ausmaß über *Weihnachts- oder Jahresendzahlungen* berichtet. Sicherlich vermittelt durch die zunehmende Arbeitskräfteknappheit ab 1935 haben - heißt es im JBGA Reich 1935/36, 1.356 - zusätzliche finanzielle Zuwendungen „hinsichtlich der Zahl, Mannigfaltigkeit und Höhe der Zuwendungen in der Berichtszeit eine außerordentliche Erweiterung erfahren.“ Und weiter: „Die üblichste Art wirtschaftlicher Unterstützungen sind die Weihnachtsgratifikationen, die heute wohl in der mehrzahl der Betriebe in irgendeiner Form zur Verteilung gelangen.“ Es seien meist Geldgeschenke, die nach Betriebszugehörigkeit und Familienstand gestaffelt werden. „Die Angestellten erhielten durchschnittlich ein halbes Monatsgehalt als Weihnachtsbeihilfe.“ Es werden jedoch auch Beispiele angeführt, in denen Angestellte ein volles Monatsgehalt bis zu einem bestimmten Höchstbetrag und Arbeiter

bis zu einem bestimmten Höchstbetrag und Arbeiter mindestens 3 Wochenlöhne erhielten. Auch über Formen der nach Seniorität gestaffelten Gewinnbeteiligung wird berichtet (ib. 1.356f.). Und zwei Jahre später heißt es, daß die Sonderzuwendungen an Weihnachten oder am Schluß des Geschäftsjahrs erheblich zugenommen haben (JBGA Reich 1937/38, 207).

Eine weitere Vergünstigung für verdiente Belegschaftsmitglieder war die senioritätsabhängige *Ausgleichzahlung* für die Differenz zwischen *Krankengeld* und Durchschnittslohn für eine bestimmte Zeit, die sich in Baden schon 1919 für die Brauereiarbeiter findet (JBGA Baden 1919, 98f.). Sie scheint sich später weiter ausgebreitet zu haben (JBGA Reich 1935/36, 1.360; JBGA Reich 1937/38, 207).

Der bei weitem wichtigste einzelne Leistungsbereich der betrieblichen Sozialpolitik waren sicherlich neben diesen Hilfen bei Krankheit die *Fürsorgemaßnahmen* und *-einrichtungen* für *Invalidität und Alter*.³⁴⁾ Die betrieblichen Renten spielten - was angesichts des außerordentlich niedrigen Niveaus der öffentlichen Renten³⁵⁾ nicht erstaunlich ist - eine unvermindert wichtige, eher noch zunehmende Rolle für die Betriebsbindung wichtiger Arbeitskräfte und spiegelten die Veränderungen in den betrieblichen Prioritäten in der Personalpolitik wieder: „Die neuen,

³⁴⁾ Nach den von Homburg (1991, Tab. 50, S. 642) aufgearbeiteten Zahlen der Sozialbilanzen des Siemens-Konzerns von 1908/09 bis 1932/33 machten die Kosten für die „Altersfürsorge“ im Durchschnitt knapp zwei Drittel der gesamten „freiwilligen Sozialleistungen“ (mit im Zeitverlauf deutlich steigender Tendenz) des Unternehmens aus; Von diesen Zuwendungen profitierten vor allem die Angestellten und unter ihnen wiederum die „Beamten“ der Firma, da sie die größte Kontinuität der Beschäftigung und mithin die längste Verweildauer aufweisen konnten. Zusammen mit weiteren senioritätsabhängigen Unterstützungen und Jubiläumsgeschenken waren knapp drei Viertel der gesamten Sozialleistungen von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig (ib. 644).

³⁵⁾ Zudem wurde der Beginn der Rentenzahlung, der seit Einrichtung der Rentenversicherung 1889 (sie trat zum 1.1.1891 in Kraft) bei 70 Jahren gelegen hatte, erst 1916 auf ein Alter von 65 Jahren gesenkt. Die Renten sollten explizit nur eine Minimalabsicherung leisten und die gealterten Arbeiter zu Nebentätigkeiten bzw. den Umzug aufs Land anhalten, um ihre Versorgung zu sichern (Schäfer 1979a, 202ff.). Lackmann (1930, 137ff.) berichtet bei den Vereinigten Stahlwerken, Abtlg. Schalker Verein, über ein Alters- und Invalidenwerk mit Holzkleinmacherei, Schneiderei, Schreinerei, Kistenfabrikation, Feilenheftfabrik, Korb- und Stuhlflechtere, Bürstenfabrikation, Mattenflechtere, Buchbinderei, Buchdruckerei, Schuhmacherei, Schlosserei und Anstreicherei. Zuschüsse und billige Lieferungen vonseiten des Werks ermöglichten den Arbeitern zusätzlichen Lohn zur Versicherungsrente. Der Autor moniert jedoch, daß dies eine Bevorzugung gegenüber dem jugendlichen Arbeitslosenheer sei und das Handwerk dadurch geschädigt werde. Die in einem anderen Werk gezahlte zusätzliche betriebliche Alterspension sei deshalb vorzuziehen. Immerhin macht dieses Beispiel deutlich, daß die von Schäfer für die Zeit vor dem Ersten Weltkrieg formulierte Einschätzung, daß der Arbeiter auch im Alter seinen Lebensunterhalt durch tägliche Arbeit sichern müsse, auch zur Zeit der Weltwirtschaftskrise keineswegs an Aktualität verloren hat.

neben dem Dienstalalter auch nach der 'Wertigkeit' des Beschäftigten differenzierten betrieblichen Renten begünstigten den langjährig betriebsverbundenen Facharbeiter und werteten ihn gegenüber den zu 'Beamten' ernannten Angestellten in den unteren Tarifgruppen auf." (Homburg 1991, 615; vgl. dort 607ff. die ausführliche Darstellung der betrieblichen Pensionen und Prämien) Im Fall von Siemens hatten die Beschäftigten keinen Rechtsanspruch und umgekehrt das Unternehmen keine Pflicht zur Zahlung der Pensionen; die Firma behielt sich die tatsächliche Bewilligung im Einzelfall vor und hatte damit ein mächtiges Disziplinierungsmittel in der Hand. „Trotz der nur ungewissen Aussicht auf eine betriebliche Altersrente ist deren Bedeutung als Faktor der Betriebsbindung wohl sehr hoch anzusetzen.“ (ib. 615)

Die betrieblichen Renten bildeten, wie einige Beispiele deutlich machen sollen, einen wesentlichen Faktor der Lebensplanung der Arbeiter und Angestellten (soweit diese überhaupt möglich war). Im größten Chemieunternehmen Offenbachs wurden Altersrenten nach mindestens 15-jähriger Beschäftigung, auch an Angehörige, gezahlt; die Invalidenrente war unabhängig von der Beschäftigungsdauer (JBGA Hessen 1925, 69; ähnlich 1926, 35, für ein Darmstädter Chemieunternehmen). Bei der Firma Bosch wurden für die kaufmännischen und technischen Angestellten besondere Vergünstigungen in Form der „Angestellten-Hilfe“, einer Alters- und Hinterbliebenenversorgung in Form eines Lebensversicherungsvertrags, geschaffen. Sie erhielten nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit ein Recht auf diese Rente; eine - gerade während der Inflationszeit enorm wichtige - Besonderheit dieser Sozialleistung bestand in der Bindung (also praktisch der Indexierung) der Prämien an die Veränderung der Gehälter und die Teuerungszulagen. Die Auszahlung der Rente erfolgte außer im Todesfall je nach Eintritt nach 30 Dienstjahren oder dem 60. Lebensjahr (JBGA Württemberg 1921, 43). Die Renten- und Pensionskassen der Unternehmen waren durch die Inflation bis Ende 1923 praktisch weitgehend entwertet worden; in den folgenden Jahren wendeten die Unternehmen den Großteil der für Sozialleistungen gewidmeten Mittel dafür auf, diese Kassen wieder zu füllen und erneut funktionsfähig zu machen. Bis zur Weltwirtschaftskrise scheint dieses Ziel weitgehend erreicht worden zu sein: So wird für Württemberg (JBGA Württemberg 1931/23, 65f.) berichtet, daß die betrieblichen Pensionskassen besonders der Banken und Versicherungen, aber auch im Einzelhandel wieder so weit erholt seien, daß daraus die in der Krise

enorm wichtigen Frühpensionierungen finanziert werden konnten. Lackmann (1930, 67) stellt für den Ruhrbergbau ebenfalls die in den zwanziger Jahren neue Möglichkeit einer senioritätsabhängigen Frühpensionierung dar: „Neben der früher unbekanntenen Arbeitslosenversicherung ist in der Pensionsversicherung eine für den Arbeiter sehr günstige Änderung eingetreten. Während der Bergarbeiter früher, wie in anderen Gewerben, mit 65 Jahren die Altersrente bezog, kann er sich heute mit 50 Jahren pensionieren lassen, ohne daß er eine Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit nachzuweisen braucht. Bedingung hierfür ist allerdings, daß er 25 Jahre im Bergbau tätig, und davon 15 Jahre mit eigentlicher bergmännischer Arbeit beschäftigt war, was für den Bergmann fast allgemein in Frage kommt.“

Bei der zentralen Bedeutung der Betriebsrente für die Alterssicherung stellt sich die Frage, ob diese Leistungen generell - wie oben für Siemens dargestellt - in der alleinigen Entscheidungsgewalt des Unternehmens lagen, d.h. von dem Gutdünken von Vorgesetzten bzw. den Entscheidungsregeln vorgesetzter Instanzen abhängig waren, oder ob es auch Formen der *gegenseitigen Verpflichtung* rechtlicher oder faktischer Art gegeben hat. Eine Reihe von Großunternehmen scheinen - wie Siemens - jegliche formelle Verpflichtung vermieden zu haben. Es gibt jedoch auch Gegenbeispiele, für deren Entstehung offenbar die Inflationserfahrung, die Unternehmen wie Beschäftigten gleichermaßen „in den Knochen“ saß, eine wichtige Rolle gespielt hat: In der schon erwähnten „Angestellten-Hilfe“ bei Bosch wurde eine Organisationsform gewählt, die den Angestellten ein hohes Maß an Sicherheit einräumte: Die Alterssicherung wurde in Form von Lebensversicherungsverträgen (im ersten Jahr für 220 von 1.464 Angestellten, darunter für 14 Frauen) bzw. für 11 kranke bzw. ältere Angestellte in Form eines Sparvertrages angelegt. „Die Freizügigkeit ist gewahrt dadurch, daß jedem austretenden Versicherten, ausgenommen bei fristloser Entlassung, der Versicherungsschein oder das Sparbuch mitgegeben wird. ... Gerade der Freizügigkeit wegen soll die Lebensversicherung seitens der Firma der von den Angestellten gewünschten Pensionskasse vorgezogen worden sein.“ (JBGA Württemberg 1921, 43f.) Von einigen Unternehmen in Baden (JBGA Baden 1927, 180) wird ein ähnliches Vorgehen berichtet: In einer größeren Firma wurde eine Alterssparkasse für Arbeiter eingerichtet, in die Spareinlagen in Höhe von 5% des Jahreseinkommens nach fünfjähriger Beschäftigung bis zum Ausscheiden vom Unternehmen

eingezahlt werden; dieses Sparguthaben geht dann in den Besitz des Arbeiters über. Ausschlußgründe sind nur die absichtlich oder fahrlässig verursachte Arbeitsunfähigkeit oder die bewußte Schädigung der Firma (z.B. durch Übertritt in ein Konkurrenzunternehmen oder Verrat von Betriebsgeheimnissen). Der Aufsichtsbeamte ergänzt: „Die Arbeitnehmerverbände stehen der Einrichtung ablehnend gegenüber, da sie nach ihrer Ansicht die Freizügigkeit der Arbeiter gefährdet.“ Für einen Schmuckwarenbetrieb wird ein ähnliches System, bei dem 10% der Lohnsumme auf ein Sparkonto eingezahlt werden, erwähnt. Im JBGA 1937/38 Reich, 206, wird konstatiert, für die geldlichen Zuwendungen während und nach der Dienstzeit „haben offenbar in hohem Maße die Beamtenfürsorgemaßnahmen der Staatsverwaltung als Vorbild gedient, die jedoch von einigen besonders gut geführten Betrieben auf einzelnen Gebieten bereits übertroffen werden.“ Dies werde am deutlichsten bei den Hilfen für Krankheit und Tod sowie bei dem beginnenden Ausbau der Altersversorgung. Teils würden Renten durch eigene Stiftungen, teils durch den Abschluß von Lebensversicherungen, deren Prämien ganz oder überwiegend vom Unternehmen gezahlt werden, finanziert.

Fuldat (1926, 34ff.) benennt als Charakteristikum der Vorsorgeeinrichtungen der chemischen Industrie gegen die wirtschaftlichen Folgen von Erwerbsunfähigkeit, Alter und Tod für ihre Beschäftigten, daß diese als versicherungsrechtliche Einrichtungen auf privater Grundlage organisiert seien. Hier seien von vornherein Stiftungen (sie beschreibt als Vorbild die „Kaiser Wilhelm- und Augustastiftung“ der Farbwerke Hoechst) und Pensionskassen möglichst unabhängig von der Firma gemacht worden, indem Aufseher und Arbeiter an der Verwaltung beteiligt wurden (erinnert sei an den von Schulz, 1978, am Beispiel der chemischen Industrie entwickelten Typus der „patrimonialen“ Konzeption betrieblicher Integration). Zwar sei Kernpunkt dieser Politik die Verknüpfung von Arbeitsvertrag und Versicherungsvertrag, es bestehe jedoch kein Beitrittszwang. „Die gezahlten Beiträge in die Pensionskasse wurden bei Auflösung des Arbeitsvertrages zurückerstattet, jedoch ohne Zinsvergütung. Eine Ausnahme gibt es auch hier: Die Beitragsleistungen verbleiben der Kasse, wenn ein wichtiger Entlassungsgrund vorgelegen hat, sodaß zugleich das Zurückhalten des Betrags als Strafe betrachtet wird.“ (ib. 35) (Darunter zählen Dinge wie ein gemeines Verbrechen, die Verletzung des Fabrikgeheimnisses u.ä.) Auf die Leistungen der Betriebskrankenkassen, die aufgrund der Bestimmungen des Krankenver-

sicherungsgesetztes errichtet worden sind, sowie der Invaliden- und Unfallversicherungen, denen alle Arbeiter angehören müssen, haben die Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch (ib. 36f.).

Diese Ausführungen machen deutlich, daß die Art und Weise, in der die Unternehmen sich ihren Beschäftigten gegenüber auf ein Verhältnis gegenseitiger Verpflichtung einließen, *rechtlich* durchaus unterschiedlich geregelt war. Wir haben oben jedoch neben der rechtlichen Regelung auch die Möglichkeit angesprochen, daß dieses Verhältnis *faktisch* auf Gegenseitigkeit beruhen könnte. Als ein - zunächst nur theoretisch dargelegtes - Modell für einen solchen Ausgleich wechselseitiger Interessen haben wir bei der Erörterung arbeitsökonomischer Aspekte betriebsinterner Arbeitsmarktstrukturen (oben in Kap. 4) das effizienzlohntheoretische Kalkül diskutiert, nach dem der Einstelllohn zunächst unter dem Marktlohn liegt, durch mit dem Lebensalter bzw. der Betriebszugehörigkeit steigende Entlohnung dem Beschäftigten jedoch der Anreiz zu einer lebenslangen Optimierung seiner Leistung gegeben wird, da im Alter sein Einkommen über den Marktlohn steigt. Fuldat (1926, 32f.) legt eine diesem Modell entsprechende Personal- und Lohnpolitik der chemischen Industrie dar: „Da die chemische Industrie in der Mehrzahl ungelernte Arbeiter beschäftigt, legt sie Hauptwert darauf, einen einmal angelernten Arbeiter zu behalten. Häufiger Wechsel in der Arbeiterschaft ist für die Durchführung der technischen Produktion, wo es auf die Gewissenhaftigkeit und Genauigkeit ankommt, nicht vorteilhaft. Als Dauerarbeiter bleiben nur eine Auswahl der besten zurück.“ (ib. 33³⁶) Der Einstelllohn sei nicht sehr hoch. „Die Arbeit eines Werksangehörigen kann sich erst mit steigendem Dienstalter bezahlt machen, wenn er aus den sozialen Einrichtungen eine wirtschaftliche Beihilfe erhält.“ Und: „Die Befähigung zu einer längeren Dienstdauer wird schon in den ersten Jahren erkannt, sowohl von dem Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber. Hier kann die Arbeitsstelle noch ohne zukünftigen

³⁶) Die Formulierung macht den schon benannten Sachverhalt deutlich, daß die in der chemischen Industrie als „ungelernt“ bezeichneten Arbeiter diejenigen sind, die in anderen Industriezweigen als Angelernte oder sogar als angelernte Spezialarbeiter oder angelernte Facharbeiter bezeichnet wurden. Fuldat erläutert ihre Auswahl: „Jeder Arbeiter ist ausgewählt und für seinen Posten erzogen worden.“ Sie merkt dazu an: „In der Auswahl ihrer Arbeitskräfte nimmt die chemische Industrie eine Sonderstellung ein. Während die Metall- oder Maschinenbauindustrie jeden Arbeiter, der um Arbeit bittet, annimmt, und ihn wieder entläßt, wenn er die nötige Anpassungs- und Leistungsfähigkeit nicht besitzt, zieht die chemische Industrie zunächst Erkundigungen über ihre Arbeiter ein und erprobt ihre Fähigkeiten nach der Einstellung. Nach Ablauf eines Jahres oder noch längerer Zeit kann er erst einem Produktionsbetrieb zugewiesen werden.“

Schaden gewechselt werden.“ (ib.) Auch wenn man die unternehmensloyalen Obertöne dieser Darstellung streicht, wird hier doch ein personal- und sozialpolitisches Konzept sichtbar, das ein beiderseitiges ökonomisches Kalkül im Sinne der Effizienzlohntheorie zur Grundlage hat. Da die Leistungen der betrieblichen Sozialpolitik Bestandteil dieses Gesamtkalküls, mithin nicht einfach zusätzliche, einer jeweils willkürlichen Entscheidung von Vorgesetzten unterliegende freiwillige, sozusagen beliebige Zahlungen sind, besteht hier, wenn schon nicht im rechtlichen, so doch im mikroökonomischen Sinn eine wechselseitige Verpflichtung. Da sie nur funktioniert, wenn sie von beiden Seiten eingehalten wird, befinden sich die Beschäftigten damit nicht in einem rein einseitigen Abhängigkeitsverhältnis.

Der *Bau von Werkwohnungen*, der in der Phase der Industrialisierung gerade für die rasch expandierenden Industriezweige und für Werke in ländlicher Umgebung enorm wichtig war, trat in seiner Bedeutung für die Personal- und Sozialpolitik der Unternehmen in den zwanziger und dreißiger Jahren eher etwas in den Hintergrund. Dies hing zum einen damit zusammen, daß viele Unternehmen in diesem Zeitraum mit einem mehr oder weniger ausgeprägten Kapitalmangel zu kämpfen hatten. Zum anderen zog die Mieterschutzgesetzgebung der Weimarer Republik zunächst eine teilweise Entkoppelung von Arbeitsvertrag und Mietvertrag, die in der traditionellen Wohnungspolitik der Unternehmen aufs engste miteinander verzahnt waren, nach sich; allerdings wurde der Kündigungsschutz für die Mieter von Werkwohnungen bald wieder deutlich eingeschränkt (vgl. Sachse 1994, 28f.), so daß die Klagen der Unternehmen darüber teilweise wohl als Legitimation dafür dienten, daß ihr Interesse an der Errichtung neuer Werkwohnungen ohnehin deutlich zurückgegangen war³⁷). Schließlich wurden nach dem Ersten

Sie schließt: „Die Auslese der tüchtigsten und zuverlässigsten Werkangehörigen ist für jeden Einzelbetrieb das Mittel, welches bei ihnen erst das Bewußtsein einer sozialen Stellung aufkommen läßt.“ (ib. 32)

³⁷ Sachse weist (1994, 30f.) allerdings darauf hin, daß angesichts der katastrophalen Wohnungsnot und der extrem beengten Wohnverhältnisse in den zwanziger Jahren selbst mit einem Rechtstitel Mieter von Werkwohnungen kaum vor die Tür gesetzt werden konnten, da eine anderweitige Unterbringung praktisch nicht möglich war. Die von den Arbeitgebern immer wieder ins Feld geführten hohen Fehlbelegungsquoten haben aber weniger mit der Wohnungszwangswirtschaft der Weimarer Republik zu tun, sondern eher damit, daß zum einen Werkwohnungen auch für eher kurzfristig rekrutierte Arbeitskräfte bei knappem Arbeitsmarkt verwendet wurden, daß zum zweiten zahlreiche Werkwohnungen von Pensionären der Unternehmen bzw. Witwen von Werksangehörigen bewohnt wurden und daß zum dritten auch die Bewohner von Werkwohnungen keineswegs vor Massenentlassungen geschützt blieben, das Mietverhältnis mit dem Werk also keineswegs bedeutete, daß diese Mieter auch zur geschützten Stammbesetzung gehörten (ib. 32f.).

Weltkrieg umfangreiche öffentliche Wohnungsbauprogramme durchgeführt: Durch sie entstanden in Deutschland zwischen 1919 und 1924 600.000 und zwischen 1925 und 1932 noch einmal knapp 2 Mill. Wohnungen, davon 81% öffentlich gefördert. Demgegenüber stieg der Bestand an Werkswohnungen nur noch geringfügig an (ib. 26), denn der Wohnungsbau ging faktisch auf die Genossenschaften als Träger über, die dann oft von Unternehmen unterstützt wurden (ib. 40f.).

So legt Wernsing (1927, 78ff.) dar, daß die schwerindustriellen Unternehmen im Ruhrgebiet nicht nur aus wirtschaftlichen Gründen ihre Bautätigkeit nach dem Ersten Weltkrieg deutlich reduzierten, sondern daß vonseiten der Belegschaften und Gewerkschaften auch nachhaltig eine paritätisch besetzte Organisation für den Bau von Bergmannswohnungen gefordert wurde. Sie wurde mit der Einrichtung der „Treuhandstelle für Bergmannswohnstätten im rheinisch-westfälischen Steinkohlenbezirk GmbH“ am 1.4.1920 realisiert, die durch einen Aufschlag auf den Kohlenpreis finanziert wurde und bis 1925 rd. 19.000 Wohnungen fertigstellte. Fuldat (1926, 83f.) berichtet, daß die Chemieunternehmen sich zwar nach dem Ersten Weltkrieg aktiv um die Wohnungsbeschaffung kümmerten, daß ihre Bautätigkeit im Wohnungsbereich jedoch seit der Stabilisierung ganz zum Erliegen gekommen sei. Die Lockerung der engen Koppelung zwischen Arbeits- und Mietvertrag wird auch durch die Gewerbeaufsicht bestätigt: Nur vereinzelt sei noch der Bau von Wohnungen durch Unternehmen zu verzeichnen; die Gewerkschaften opponierten jedoch nicht mehr gegen Werkswohnungen, da die Besserstellung der Arbeiter und der stärkere öffentliche Einfluß auf die Mietverträge „die wirtschaftliche Abhängigkeit der in Frage kommenden Arbeiter bedeutend abgeschwächt haben.“ (JBGA Sachsen, 224)

Gleichwohl blieb der Bestand an werkseigenen Wohnungen und Häusern vor allem dort, wo nicht ein städtischer Wohnungsmarkt zur Verfügung stand, wichtig. In Gelsenkirchen waren auch in den zwanziger Jahren rd. 25% der Arbeiter der Schwerindustrie in werkseigenen Häusern untergebracht. Im Zechenbezirk des Ruhrgebiets wohnte auch 1927 noch ein Drittel aller beschäftigten Bergarbeiter in Werkswohnungen im Zechenbesitz; 1922 hatte dieser Anteil sogar vorübergehend bei gut 37% gelegen (Lackmann 1930, 121f.). In Württemberg spielten die Werkswohnungen vor allem in der Textilindustrie, u.a. in Form von Heimen für ledige Arbeiterinnen, eine wichtige Rolle (JBGA Württem-

berg 1925, 60f.). In Baden wird zwar ebenfalls darüber berichtet, daß der Bau von Werkswohnungen wegen des Mieterschutzes für frühere Beschäftigte und wegen des hohen Kapitalaufwandes, der im Hinblick auf die gesunkene Bedeutung des Faktors Arbeit im Vergleich zu den Maschinen zunehmend fragwürdig erscheine, rückläufig sei; gleichwohl sei der Bestand immer noch bedeutsam. Ein Viertel der Textilarbeiter wohne in Werkswohnungen, und auch in der chemischen Industrie komme auf 10 Arbeiter eine Wohnung. In der Textilindustrie sei das Angebot deswegen besonders wichtig, um die Schichtarbeit von Frauen, u.a. in der Form zweier Vierstunden-Schichten, zu ermöglichen, denn diese sei nur bei kurzen Wegen nach hause realisierbar (JBGA Baden 1928, 180f., 188f.). Dagegen berichtet Homburg (1991, 54ff.) über die - auf der Grundlage des Berliner Arbeits- und Wohnungsmarkts auch in reales Verhalten umsetzbare - traditionelle Skepsis der Siemens-Arbeiter gegenüber dem Angebot an Werkswohnungen; sie führte zu Leerständen und Fremdbelegung und schließlich zur Entscheidung des Unternehmens, sich mit dem Angebot von werkseigenem Wohnraum auf die höheren Angestellten zu konzentrieren. Das geringe Interesse der Facharbeiter blieb selbst in der Weltwirtschaftskrise und in den dreißiger Jahren bestehen; die Anfang der dreißiger Jahre begonnen Arbeitersiedlungsprojekte zur Beschäftigung von Arbeitslosen und Kurzarbeitern erwiesen sich unternehmenspolitisch als Fehlschlag (ib. 644ff.; vgl. ähnlich Sachse 1994, 43ff.). Auch im Bereich des Baus und der Vergabe von Werkswohnungen wurde mithin in den zwanziger Jahren die unmittelbare Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen gelockert. Das Wohnungswesen blieb nach wie vor wichtiger Bestandteil der betrieblichen Sozialpolitik, die wiederum eng mit den produktionspolitischen Strategien der Unternehmen verzahnt war. Aber das beiderseitige Interesse an dieser Leistung hatte mehr die Form des ökonomischen Kalküls angenommen, es basierte nicht mehr so einseitig auf der Knebelung der Beschäftigten durch die erdrückende Macht der Unternehmen.

Die *betriebliche Sozialpolitik* hatte ihre grundlegende Zielsetzung - die Rekrutierung produktionswichtiger Arbeitskräfte zu unterstützen, zu ihrer Bindung an das Unternehmen beizutragen und eine lebenslange Leistungsbereitschaft und Loyalität sichern zu helfen - keineswegs verloren. Im Gegenteil gewann sie gerade im Zusammenhang mit der umfassenden betrieblichen *Rationalisierung* einen neuen Stellenwert: „Die

betriebliche Sozialpolitik der 1920er und 1930er Jahre war komplementär zum technisch-organisatorischen Rationalisierungsprozeß und den dabei gemachten Erfahrungen. Die Entwicklung und Ausgestaltung der personalpolitischen Instrumente erfolgte in zeitlicher Koinzidenz mit bestimmten Schüben der technisch-organisatorischen Rationalisierung.“ Zusammen mit dem Taylorismus und der Fordisierung der Produktion umfaßte sie Maßnahmen, „welche die Qualifikation, Leistungsmotivation, Integration und Betriebsbindung der Arbeiterschaft zum Ziel hatten. Besondere Aufmerksamkeit richtete sich dabei auf die Qualifizierungs- und Aufsteigmöglichkeiten für den betriebswichtigen und betriebsverbundenen Facharbeiter.“ Er, den wir oben schon als neuen Arbeitertypus der Rationalisierung dargestellt haben, wurde herausgehoben und - wie Homburg am Beispiel von Siemens eingehend darlegt - den unteren und mittleren Angestellten gleichgestellt; darin kommt die Erfahrung der Werke zum Ausdruck, „die trotz oder gerade wegen der Rationalisierung auf die Kompetenzen des qualifizierten, erfahrenen, hochmotivierten, belastbaren, eigenständig seine Arbeit angehenden und experimentierfähigen Facharbeiters angewiesen blieben.“ (Homburg 1991, 653) Vetterli (1979, 351-354) hebt ebenfalls hervor, daß nach 1920 der Anteil der Stammarbeiter in dem von ihm untersuchten Metallverarbeitungsunternehmen angewachsen ist, sich die Kluft zwischen der Stammbellegschaft und den Neueingetretenen eher vertieft habe und die betriebliche Sozialpolitik in diesem Spannungsfeld prononciert die Förderung und Konsolidierung des Arbeiterstamms zum Ziel hatte: „Die strukturell geringe Konfliktfähigkeit der durch Lebensalter und Familiensituation gebundenen Stammarbeiter wurde dabei vom Unternehmen noch systematisch geschwächt. Die betriebliche Sozialpolitik begünstigte die längerbeschäftigten Arbeiter in starkem Maße.“ Die finanziellen Größenordnungen machen dies mit aller Deutlichkeit klar: Das Unternehmen wendete 1912/13 für einen Arbeiter mit über 20-jähriger Betriebszugehörigkeit über 20 mal soviel auf wie für einen Arbeiter, dessen Verweildauer noch unter 5 Jahren lag; in den zwanziger Jahren lagen die Proportionen ähnlich. Vetterli resümiert: „Diese Unternehmensstrategie galt zwar im ganzen Untersuchungszeitraum, doch gewann sie in den zwanziger Jahren durch das Wachsen des Arbeiterstammes stark an Bedeutung.“ (ib. 354) Mason (1977, 252) gibt für die dreißiger Jahre die Schätzung eines Treuhänders der Arbeit wieder, daß die sozialen Reformen in dieser Zeit - einschließlich der auf Druck der DAF vom NS-

Regime verwirklichten Bezahlung der Feiertage - die Lohnkosten der Industrie um rd. 6,5% erhöhten.

Die letzte Zahl macht die Kontinuität dieses Zusammenhangs zwischen der Weimarer Zeit und dem Nationalsozialismus deutlich, die Mason in das Zentrum seiner Interpretation des Arbeitsordnungsgesetzes (AOG) von 1934 stellt. „Es erscheint wichtig, hervorzuheben, daß die Entwicklung der betrieblichen Sozialpolitik zu einer quasi-wissenschaftlichen und umfassenden Methode sozialer Kontrolle mit der Rationalisierung Hand in Hand ging.“ Denn nach der Auffassung der Industrie wies sie „den adäquaten Weg, um die Industrie mit jenen friedlichen, gefügigen Arbeitskräften zu versorgen, die die neuen Produktionsverfahren verlangten.“ (Mason 1974, 338) Mason spricht von der Vision eines neuen technokratischen Kapitalismus, von einer Art technokratischer Heilslehre mit machtpolitischem Ehrgeiz der Theoretiker der betrieblichen Sozialpolitik (ib. 339 bzw. 342), von dem Versuch der Ausschaltung aller Störeinflüsse gemäß dem vorrangigen Ziel der Produktivität mittels der Durchsetzung beamtenähnlicher Betriebsstrukturen (ib. 344). „Denn die Intensivierung und der Ausbau des Systems innerbetrieblicher Herrschaft gehörten zu den Wesensmerkmalen der Rationalisierungsbewegung in den zwanziger Jahren.“ (ib. 334) Herrschaft und Machtausübung sind jedoch - wie wir seit Max Weber wissen - dann am effektivsten, wenn sie als legitim von den Beherrschten anerkannt werden; die durch ökonomisches Kalkül begrenzte Anerkennung ihrer sozialen Interessen erwies sich als bedeutsamer Schritt, um die Arbeitsverhältnisse in diesem Sinne neu zu strukturieren.

Der ideologische Überbau dazu wurde als die Doktrin der „Arbeitsgemeinschaft“ (unter Berufung auf die „Zentrale Arbeitsgemeinschaft“ der unmittelbaren Nachkriegszeit) oder der „Betriebsgemeinschaft“ (wie sie dann im AOG hieß) formuliert (Nimbach 1926, 34f., 59ff.; Mason 1974, 347; etwas weniger ideologisch formuliert bei Fuldat 1926, 85). Nimbach wehrt sich schon 1926 gegen die Interpretation, die Arbeitsgemeinschaft sei „ein Kind der Revolution“; sie sei vielmehr aus dem gemeinsamen Willen zur Wiederaufrichtung der Volkswirtschaft und zur gemeinsamen Lösung aller wirtschaftliche und sozialen Fragen entstanden. Im Interesse dieses gemeinsamen Willens lägen nicht nur die Anerkennung der Arbeiterinteressen und -vertretungen und die Leistungen der betrieblichen Sozialpolitik, sondern auch die Auslese der Besten,

Die „Blutauffrischung“, die „Zuchtwahl“ (Nimbach 1926, 73f.). „Ausschaltung aller Glieder, die als unnütz und schädlich empfunden werden; Auswahl und Erhaltung der Guten und Besten! - Die Unternehmung Sorge für Stammarbeiter, suche sich Stammarbeiterfamilien heranzuziehen. Sie bilden, da der Gedanke der Arbeitsgemeinschaft in ihnen sich gewissermaßen vererbt und dadurch verstärkt hat, für alle Intensivierungsbemühungen, die in der Heranbildung von 'Leistungsaristokraten' gipfeln, die bestgeeigneten Menschen.“ Die Eindämmung der Fluktuation sei der Maßstab dafür, „ob der Betriebswille den rechten Weg eingeschlagen und die richtigen Mittel ergriffen hat, auf das Wollen der Arbeitenden einzuwirken.“ (ib.) Dieser „rechte Weg“ wurde wenige Jahre später gefunden; die Kontinuitätsmomente sind unverkennbar.

Der Kernbereich für die Beurteilung der Veränderungen in der Personal- und Sozialpolitik der Unternehmen, die in Richtung einer verstärkten Internalisierung von Arbeitsmarktfunktionen weisen, ist die Praxis der *Rekrutierung bzw. der Entlassung von Beschäftigten*; zu ihr gehören auch wichtige Teile der Arbeitszeitpolitik der Unternehmen. Schließlich ist in diesem Zusammenhang nach betriebs- bzw. unternehmensinternen Mechanismen der Allokation von Arbeitskraft zu fragen, wie sie für interne Arbeitsmärkte charakteristisch sind. Auf die inhaltlichen und organisatorischen Zielsetzungen und Methoden der *Rekrutierung* ist schon verschiedentlich hingewiesen worden: Zielsetzung war die Auslese möglichst geeigneter, qualifizierter, belastungsfähiger, treuer und loyaler Arbeitskräfte. Dafür wurden Rekrutierungsstrategien, Auswahlverfahren, Bewährungszeiten und innerbetriebliche Selektionsprozesse eingesetzt. Die Rekrutierung unter Nutzung von Verwandtschaftsbeziehungen ist oben schon dargestellt worden; sie wurde zuweilen, besonders in der Zeit vor dem Ersten Weltkrieg, durch die Zahlung von Prämien unterstützt (vgl. Fuldat 1926, 24). Längere Probe-, Einarbeitungs- und Anlernzeiten wurden auf breiter Front praktiziert. Fuldat (ib. 32f.) berichtet von Probezeiten, die ein Jahr oder länger andauerten. Sie beschreibt darüber hinaus typische *Eintrittsarbeitsplätze* im Sinne der Segmentierungstheorien: „Die Zuteilung der Arbeiter in die Lohngruppen geschieht gemeinsam mit der gesetzlichen Betriebsvertretung. Jeder neu eintretende Arbeitnehmer muß zuerst in die Untergruppe eingereiht werden und kann erst nach Ablauf von 6 Wochen der Einarbeitungszeit in eine höhere aufrücken. Die Lohngruppen waren eine streng bürokratische Schematisierung und setzen die Lohnsätze nach der Alters-

klasse und der Kategorie der Arbeit fest.“ (ib. 65) Knoop (1928, 41) beschreibt in der Textilindustrie die sog. Nopperinnen in der Appretur als Eintrittsarbeitsplätze für junge Mädchen; die weiblichen Arbeitskräfte in der bergischen Textilindustrie würden oft aus den Hausgehilfinnen rekrutiert (ib. 120). Die Anlernzeiten erstreckten sich über ein breites Spektrum zwischen wenigen Tagen und - oft als neue „Industriehere“ für komplexere Anlernvorgänge formalisiert - zwei Jahren. Stolle (1980, 199) fand bei Bosch 4 Monate Anlernzeit für männliche Angelernte, 3 Monate für angelernte Arbeiterinnen. Schon 1916 war in dieser Firma eine Anlernwerkstatt für die Weiterqualifikation von Hilfsarbeiterinnen aus der Belegschaft eingerichtet worden, um dem Facharbeitermangel zu begegnen (JBGA Württemberg 1914-18, 27f.). 1919 wurde dort eine Lehrwerkstatt eingerichtet, die eine Art Stufenausbildung für unterschiedliche Qualifikationsgrade bot (ib. 1919, 58f.). Eine ähnliche Form der „Industriehere“ für die Ausbildung von Maschinenarbeitern (2 Jahre für jugendliche, 1 Jahr für sonstige minderjährige Bewerber) wird von der Firma Maybach Motorenbau in Friedrichshafen berichtet (ib. 1920, 38f.). Systematisierte Anlernverfahren werden auch für das Bekleidungs-gewerbe, die Schuhindustrie, Glashütten sowie - als überbetriebliche Lehrwerkstätte in Stuttgart - für Metallberufe insgesamt dargestellt (ib. 1935/36, 31f.). Frauen waren bei der Qualifizierung - und damit auch bei den darauf aufbauenden Aufstiegswegen - oft benachteiligt, so etwa durch die „Meinung des Arbeitgebers“, „daß die einzelne weibliche Arbeitskraft nur eine vorübergehende Erscheinung sei, die sorgfältiger auszubilden und an verantwortungsvolle Stellen zu bringen nicht lohne.“ (wie Fuldat 1926, 68, Ad. Weber von 1920 zitiert). Ähnlich wird in bezug auf weibliche Bürokräfte argumentiert, bei denen oft auf eine mehrjährige Ausbildung verzichtet und stattdessen der einjährige Besuch der Handelsschule vorgezogen werde, „weil von diesen Angestellten ein großer Teil nach einigen Jahren infolge Verheiratung ausscheidet und deshalb die Entwicklung ihrer gewerblichen Tätigkeit in der Regel über bestimmte Teilarbeiten nicht hinausgeht; zu solchen sind sie bei entsprechender Vorbildung in verhältnismäßig kurzer Zeit befähigt und es ist deshalb für sie eine höhere als die bloße Lehrlingsvergütung ohne weiteres berechtigt.“ (JBGA Württemberg 1925, 33)

Mit diesen gestuften Systemen der Rekrutierung, der Anlernung bzw. der weitem Ausbildung waren unterschiedliche betriebsinterne *Aufstiegswege* verbunden. So nennt Knoop (1928, 32ff.) typische Auf-

stiegswege von Textilarbeiterinnen: Angelernte Spulerinnen gelten als Facharbeiterinnen, wenn sie alle Garne, auch sehr feine, spulen können und zugleich 20-25 Haspel bedienen können; angelernte Kettenschere-
rinnen werden zu Facharbeiterinnen, wenn sie die Normalkette selbstständig scheren können. Beide Gruppen können weiter zu Hilfsmeisterinnen aufsteigen. Ähnliche Aufstiegswege werden in der Weberei und der Flechterei auch für andere weibliche und für männliche Arbeiter beschrieben; diese können über Aufpasserfunktionen bis zu Meistern aufsteigen. Fuldat (1926, 77f.) schildert den für die chemische Industrie typischen Aufstiegsweg vom einfachen Arbeiter bis zum Werkmeister: Der einfache Arbeiter oder „Stundenlöhner“ kann nach einer bestimmten Zeit und Bewährung zum „Wochenlöhner“ aufrücken, dem zusammen mit einem festen Lohn auch die Sonn- und Feiertage vergütet werden und der seine Urlaubszeit auswählen und ggfs. 6-7 Tage Urlaub für „unvorhergesehene Zwecke“ erhalten kann. „Zu den Arbeitern in dieser Stellung zählen in der chemischen Industrie der Frankfurter Gegend alle Stamarbeiter und der größte Teil der Betriebsarbeiter und Handwerker.“ (ib. 77) Nach einer längeren Bewährungszeit ist der Aufstieg zum Vorarbeiter möglich, der dem Betriebsaufseher direkt unterstellt ist. Nach Auswahl und oft jahrelanger Arbeit im Laboratorium, durch die der für chemisch-technische Produktionsvorgänge vorbereitet wird, folgt für Arbeiter mit entsprechender Persönlichkeit und Autorität der Aufstieg zum Betriebsführer; er wird von den Arbeitern nicht mehr zur Arbeitergruppe gerechnet, ist also mit ihrem Klassenbewußtsein konfrontiert; seit der Revolution sind diese „Werkmeister“ zu „Beamten“ mit Monatsgehalt aufgerückt. Für Handwerker ist im Prinzip derselbe Aufstieg möglich; für sie tragen die Firmen manchmal auch die fachlichen Ausbildungskosten, wenn eine Person für einen Meisterposten geeignet erscheint. Zusammen mit den bekannten Formen der betrieblichen Ausbildung und des betrieblichen Aufstiegs in der Eisen- und Stahlerzeugung haben wir hier für die verfahrenstechnischen Industriebranchen ein Muster von Eintrittsarbeitsplätzen und Aufstiegsleitern, das ausgebildete betriebsinterne Allokationsmechanismen erkennen läßt.

Aber auch in den Fertigungsindustrien scheinen solche innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten vorhanden gewesen zu sein, auch wenn über sie - vermutlich wegen der nach wie vor wichtigen Rolle der gelerten oder länger angelernten Facharbeiter - weniger berichtet wird. Homburg nennt die Entstehung neuer Metallfachberufe wie z.B. den des

Elektroschweißers und spricht von einer vermehrten Nachfrage nach Aufsichts- und Wartungspersonal wie z.B. nach Einrichtern. „Dadurch eröffneten sich - gewiß in bescheidenem Ausmaß - auch innerbetriebliche Aufstiegschancen, von denen zunächst und vor allem gelernte, aber auch erfahrene angelehrte Facharbeiter profitierten.“ (1991, 580) Sie nennt ferner eine Reihe von Maßnahmen, „die ausschließlich auf den intelligenten, lernbereiten, hochgradig leistungsmotivierten und aufstiegsorientierten Arbeiter zugeschnitten waren. Dazu zählten Einrichtungen und Angebote, welche die weitere Qualifizierung, innerbetriebliche Karriere und Bindung dieser Arbeitskräfte an das Unternehmen in anderer, intensiverer Form als bisher fördern sollten.“ Ziel „dieser in den 1920er Jahren mit langem Atem verfolgten Stammarbeiterpolitik“ sei „die Herausbildung einer betriebsverbundenen Arbeiterelite mit einem entsprechenden Selbstverständnis“ gewesen (ib. 624f.). Für eine kleine Zahl von Facharbeitern mit Bewährung wurde auch der Besuch einer technischen Fachschule und damit der „Aufstieg zum hochspezialisierten Facharbeiter oder in Angestelltenpositionen bis hin zum Fabrikations- und Betriebsingenieur“ ermöglicht (ib. 627). Immerhin waren im Mai 1929 16% der bei Siemens & Halske beschäftigten Jungfacharbeiter in Angestelltenpositionen aufgerückt, bei den Siemens-Schuckert-Werken 10% „in höhere Stellen“ aufgestiegen. Ähnliche Zahlen liegen für die folgenden Jahre vor (ib. 632) Homburg resümiert: „Innerbetriebliche Karrieren dieser Art standen keineswegs nur ehemaligen Siemens-Lehrlingen offen. Sie waren vielmehr ein differenziert eingesetztes personalpolitisches Instrumentarium, dessen sich die Konzernleitung bediente, um bewährte Fachkräfte auszuzeichnen und dadurch mittelbar die Leistungsmotivation und Betriebsverbundenheit generell zu fördern.“ Als Mittel der betrieblichen Personalpolitik sei dies keineswegs neu, aber in den zwanziger und dreißiger Jahren gezielt erneuert und ausgeweitet worden (ib.). Verstreute Bemerkungen und Hinweise in der zeitgenössischen Literatur bestätigen diese Praxis auch für andere Bereiche, auch wenn es im einzelnen schwierig ist, ihre Reichweite abzuschätzen (vgl. z.B. Pierenkemper 1981, 13, 16).

Wie sah nun umgekehrt die Stellung der Stammebelegschaften bei *Entlassungen* aus? Gerade für die Weimarer Zeit liegen dazu wegen der Stagnationstendenzen und der Massenentlassungen nach der Währungsstabilisierung, in der Krise 1926 und dann vor allem in der Weltwirtschaftskrise ab 1930 umfangreiche Erfahrungen vor. Sie machen

zugleich deutlich, daß die Zugehörigkeit zum privilegierten Stamm der Beschäftigten immer nur eine relative Besserstellung darstellt; insbesondere in der Weltwirtschaftskrise gab es auch umfangreiche Entlassungen von Arbeitern und Angestellten, die sich bis dahin zu den Stammbeschäftigten rechnen konnten. Gleichwohl werden im Entlassungsverhalten der Unternehmen deutliche Abstufungen und Prioritätensetzungen sichtbar, so daß man in Umkehrung der Beschäftigungshierarchie hier von invertierten *Entlassungshierarchien* sprechen kann. Sie werden in allen Arbeitsmarktkrisen des Untersuchungszeitraums sichtbar.

Fuldat (1926, 44) berichtet schon für die Zeit unmittelbar nach dem Ersten Weltkrieg darüber, wie bis 1919 die Arbeiterbelegschaft der Farbwerke Hoechst um über ein Drittel reduziert wurde: „Die Kündigung der überzähligen Leute wurde in der Weise vorgenommen, daß zuerst die während des Kriegs eingestellten Arbeiter an die Reihe kamen, und zwar zuerst die auswärtigen Kräfte. Die weiblichen Arbeiter, die anstelle der Männer während der Kriegszeit wirkten, mußten ihre Plätze räumen. Ihnen waren die unverheirateten männlichen Arbeiter und vor allem die Jugendlichen gleichgestellt. Rücksicht wurde nur auf die Verheirateten genommen, deren Entlassung nach dem Dienstalter erfolgte, so, daß die zuletzt eingetretenen zuerst gehen mußten.“ Diese Entlassungen nach dem Senioritätskriterium, gepaart mit sozialen Gesichtspunkten, „gingen reibungslos von statten.“ Der Arbeiterausschuß wirkte bei ihnen mit. In der Stuttgarter Metallindustrie wurden 1920 Richtlinien vereinbart, die folgende Reihenfolge festlegten: Zuerst wurden Personen entlassen, die auf die Arbeit in der Fabrik nicht unbedingt angewiesen waren. Dann folgten Ortsfremde, d.h. vor allem auf dem Land Wohnende mit der Möglichkeit, landwirtschaftlicher Arbeit nachzugehen; sie würden dadurch auch nicht der städtischen Erwerbslosenfürsorge zur Last fallen; Ausnahmen wurden jedoch für Spezialarbeiter und Schwerkriegsbeschädigte gemacht. Als dritte Gruppe folgten Ledige, als vierte Ledige mit Versorgung (als wirtschaftlich nicht so Bedrängte), als fünfte Berufsfremde und zuletzt qualifizierter Arbeiter. „Nebenher wurde immer auch die Dienstzeit in der Fabrik berücksichtigt.“ (JBGA Württemberg 1920, 21) In der badischen Metallindustrie wurden auch Richtlinien für die Wiedereinstellung entlassener Arbeiter nach solchen Kriterien vereinbart (JBGA Baden 1921, 10). Ähnliches wird auch aus anderen Bereichen berichtet.

1924 wurden bei Bayer Leverkusen ebenfalls ein gutes Drittel der Arbeiter abgebaut, und zwar vor allem die Ungelernten, wodurch die Jugendlichen und Personen mit niedriger Seniorität besonders betroffen waren (Stolle 1980, 96). In Hessen werden ebenfalls vor allem die Jüngeren genannt (JBGA Hessen 1925, 25), in Bayern zuerst die weiblichen Angestellten (JBGA Bayern 1923/24, XIX). In Sachsen wird für die Angestellten folgende Reihenfolge benannt: Zuerst kamen weibliche Hilfskräfte, dann solche aus anderen Berufen, danach Unbrauchbare [sic!], anschließend ungelernte und unverheiratete Angestellte (diese wiederum nach dem Eintrittszeitpunkt und unter Berücksichtigung der sozialen Verhältnisse). „Dabei sollen stellenweise die Angestelltenräte recht ersprießlich mitgewirkt haben.“ Seltener seien Entlassungen von Älteren gewesen, aber Positionsrückstufungen haben es öfter gegeben (JBGA Sachsen 1923/24, 137). Allerdings wird im selben Bericht die geschlechtsspezifische Diskriminierung zumindest bei den Arbeiterinnen bedauert: „Das Ausscheiden der verheirateten Frauen als Doppelverdiener wurde vielfach nur sehr ungern vorgenommen - besonders in der Textilindustrie - weil diese Verheirateten meist die besteingerichteten, zuverlässigsten und leistungsfähigsten Arbeiterinnen waren.“ (ib. 93) In Baden wurden Angestellte in der Krise weniger als Arbeiter entlassen, zunächst wegen der unterschiedlichen Kündigungsfristen, dann aber vor allem, weil die Arbeitgeber Zweifel hatten, bei der Besserung der Konjunktur wieder gute, eingearbeitete Angestellte zu bekommen (JBGA Baden 1925, 63). Mit zunehmender Zeit machten sich zudem die Rationalisierungseffekte auch bei den Angestellten bemerkbar: „Durch die Verbesserung der Betriebe und den schlechten Geschäftsgang waren die weiblichen Angestellten mehr als ihre männlichen Kollegen in Mitleidenschaft gezogen.“ Entlassungen seien vor allem aus sozialen Gründen erfolgt, um den männlichen Haupternährer der Familie zu schützen. „Nur in offenen Verkaufsstellen, in Kleinhandelsbetrieben, als Stenotypistin und Maschinenschreiberin finden auch heute noch die Frauen bevorzugt Berücksichtigung, da sie sich für die genannten Arbeiten besonders eignen.“ (ib. 1926, 92)

Bei den Entlassungen bei der BASF in der Weltwirtschaftskrise wurden nach Firmenunterlagen wiederum soziale Kriterien und ökonomische Situation der Familie berücksichtigt (Kramer 1994, 36) Allerdings wird bei den Entlassungsstrukturen Ende der zwanziger Jahre ein größeres

Gewicht der Firmenprioritäten sichtbar: 1929 wurden in Baden in verstärktem Ausmaß auch besser bezahlte Angestellte entlassen und die Arbeit auf billigere verlagert bzw. junge Angestellte eingestellt. Bei den gleichzeitigen Entlassungen im Bankenbereich (aufgrund der Fusion der Deutschen Bank mit der süddeutschen Diskontobank und der Rheinischen Kreditbank sowie umfangreichen Mechanisierungsprozessen im Bankgewerbe) wurde nach sozialen Kriterien, oft mit nicht unerheblichen Abfindungen, entlassen (JBGA 1929, 78ff.). Im folgenden Bericht werden diese sozialen Kriterien als Abfolge des Abbaus jüngerer Angestellter, die noch durch die Eltern unterstützt werden, dann von verheirateten Frauen mit verdienenden Männern, schließlich von Angestellten mit Pensionsanspruch (also durch Frühpensionieren), ergänzt um erhebliche Abfindungen, detailliert (ib. 1930, 42).

Über Abfindungen im Zusammenhang mit Entlassungen wird des öfteren berichtet, und zwar nicht nur bei Bankangestellten (so JBGA Sachsen 1923/24, 136f.; JBGA Baden 1929, 79f.; 1930, 42), sondern auch für die Werkmeister der Papierindustrie in Sachsen mit Staffelung nach Betriebszugehörigkeitsdauer (JBGA Sachsen 1926, 36), für die Beschäftigten einer chemischen Fabrik mit mindestens 13 Jahren Betriebszugehörigkeit (für die älteren unter ihnen wurden teils zeitlich begrenzte, teils Renten auf Lebenszeit gezahlt, so JBGA Württemberg 1926, 85) sowie für die Arbeiter und Angestellten bei der Schließung einer Zigarettenfabrik in Stuttgart (ib. 1929, 10).

Zur Sicherung der Weiterbeschäftigung von Mitgliedern der Stammbesellschaften bei schlechter Konjunkturlage wurde schließlich verbreitet Kurzarbeit eingesetzt (so Boller 1932, 86; Stolle 1980, 213, und in vielen Gewerbeaufsichtsberichten). Allerdings wird in diesen Berichten häufig auch eine, oft von Betriebsräten oder Gewerkschaften unterstützte, Schließungspolitik der privilegierten Beschäftigtenschichten deutlich, wenn sie die Kurzarbeit wegen der damit verbundenen Einkommenseinbußen ablehnen (JBGA Sachsen 1923/24, 81; Baden 1931/32, 24; 1933/34, 17), wenn Zuzahlungen oder Mehrarbeit für die Stammbesellschaft gefordert werden (JBGA Sachsen 1923/24, 193; Württemberg 1926, 14) oder gar die Gewerkschaften Vollzeitarbeit für die Stamarbeiter und die Entlassung der anderen Arbeiter verlangen (JBGA Baden 1926, 30).

Auch im Hinblick auf die Rekrutierung, die Allokation und die Entlassung von Arbeitskräften lassen sich mithin ausgeprägte Tendenzen der Internalisierung von Arbeitsmarktfunktionen feststellen. Sie scheinen bei den traditionell großbetrieblich organisierten und nicht auf einer Facharbeitertradition aufbauenden verfahrenstechnischen Industriezweigen am deutlichsten zu sein; sie finden sich aber auch bei den Großbetrieben in anderen Zweigen ebenso wie bei den Angestellten. Sie scheinen darüber hinaus durch die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Belegschaften und teilweise der Gewerkschaften keineswegs geschwächt, sondern eher gestärkt worden zu sein.

Die in diesem Kapitel dargestellten Strukturmomente betriebsinterner Arbeitsmärkte in den zwanziger und dreißiger Jahren lassen im Vergleich zur Zeit vor dem Ersten Weltkrieg eine deutliche Ausweitung und Systematisierung der Internalisierung von Arbeitsmarktfunktionen erkennen. Alle wichtigen Elemente betriebsinterner Arbeitsmarktstrukturen, die später in den Theorien zur Strukturierung der Arbeitsmärkte beschrieben werden, finden sich in dieser Periode entwickelt und in mehr oder weniger großem Umfang eingesetzt. Das Verhältnis zwischen den Unternehmen und ihren Stammbesellschaften variiert zwischen eher autoritär-herrschaftlichen und eher kooperativ-versachlichten Strukturen. Es finden sich Momente der rechtlich kodifizierten Gegenseitigkeit der Interessen und Verpflichtungen, aber auch solche der primär ökonomisch und sozial motivierten faktischen Gegenseitigkeit. Die qualitative Veränderung gegenüber der Vorkriegszeit ist in der mit dem Sammelbegriff der Rationalisierung benannten grundlegenden Restrukturierung, Technisierung und Umorganisation der Unternehmen zu sehen; ihre Realisierung setzte auf der Seite der lebendigen Arbeit nicht nur die höchste Leistungsfähigkeit, angemessene Qualifikation und Kooperationsbereitschaft voraus, sondern auch die Selbstverpflichtung wichtiger Belegschaftsgruppen, diese Prozesse aktiv mitzutragen. Diese zu sichern, war die zentrale Zielsetzung der neuartigen betriebsinternen Arbeitsmarktstrukturen.

9 Fazit: Die Herausbildung betriebsinterner Arbeitsmarktstrukturen in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts

In der Periode von den achtziger Jahren des 19. Jahrhunderts bis zum Ersten Weltkrieg fand in Deutschland ein enormes wirtschaftliches Wachstum statt, das die Integration ganz neuer sozialer Schichten vor allem in die Industrie zur Folge hatte. Diese Integration und Sozialisation einer neuen Generation von Industriearbeitern schlug sich in einer generellen Unstetigkeit und speziell einer stark zunehmenden Fluktuation dieser neuen Arbeiterschichten nieder, die die Sicherung eines stabilen Kerns der Belegschaften für die Unternehmen existenznotwendig machten. Zudem machte die zunehmende Maschinisierung des Produktionsprozesses die Kontinuität der qualifizierten Bedienung der Anlagen, von denen in wachsendem Maße das Produktionsergebnis abhing, zur Produktionsbedingung. Dadurch entstand die neue - freilich von den „Industriebeamten“ und den frühen Technikern (v. Laer 1982) in ihrem grundsätzlichen Charakter schon bekannte - Aufgabe, nicht mehr nur extern rekrutierte Arbeitskräfte an den Betrieb zu binden bzw. ggfs. zu ersetzen, sondern auch intern Auslese, Anpassung und Förderung der für die moderne Betriebsorganisation erforderlichen Arbeitskräfte aufzubauen und zu gewährleisten. Zur Bewältigung dieser Aufgabenstellung, die zudem seit der Jahrhundertwende mit den Anfängen der systematischen betrieblichen Rationalisierung zusammenfiel, wurden die wichtigsten Elemente der neuen „wissenschaftlichen“ Betriebsführung, Personal- und Sozialpolitik geschaffen und oft schon im einzelnen erprobt; viele von ihnen bestanden in der Umformung älterer, schon aus früheren Phasen der Betriebsorganisation und Personalpolitik bekannten Strategien, Konzepten und Maßnahmen. Wichtige Bedingungen und Elemente betriebsinterner Arbeitsmarktstrukturen waren mithin schon in der Zeit vor dem Ersten Weltkrieg entstanden; sie blieben allerdings bis dahin auf eine kleine Gruppe „fortschrittlich“ organisierter Großunternehmen beschränkt und waren noch kaum integraler Bestandteil einer auf das Gesamtunternehmen gerichteten Produktivitätskonzeption.

Sowohl der Erste Weltkrieg selbst mit den durch ihn geschaffenen Produktionsproblemen als auch die maßgebliche Ursache für seinen Ausgang, nämlich die deutliche Überlegenheit der amerikanischen Produktionsmethoden, stellten einen Katalysator dar, um in der deutschen Wirtschaft einen generellen Rationalisierungsschub auszulösen, der die Entwicklung in den beiden Jahrzehnten nach Kriegsende charakterisierte.

Die systematische Rationalisierung, die sehr rasch nach Kriegsende einsetzte, bestand zum einen in einem erneuten Schub der Technisierung und Maschinisierung (wie an Stichworten wie Verbundproduktion, Einführung von Schnellstählen, Fließprinzip und Förderwesen, elektrischer Einzelantrieb, Kraftfahrzeugherstellung und -einsatz, aber auch elektrische Schreibmaschine, Buchungsmaschine u.a. deutlich wird); zum anderen beinhaltete sie - ob diese nun so genannt wurde oder nicht - eine verbreitete Durchsetzung tayloristischer und bald auch fordristischer Prinzipien der Betriebs- und Arbeitsorganisation. Bestandteil dieser Veränderungen war - unter den spezifischen Gegebenheiten der Industriestruktur, aber auch der Arbeits- und Arbeitertradition in Deutschland - die Schaffung eines neuen Typus des mehr oder weniger fachlich angelernten betrieblichen Spezialarbeiters, der zwischen die traditionelle Dichotomie von handwerklich qualifizierten Facharbeitern und ungelerten oder angelernten Hilfsarbeitern trat; er wurde zum neuen Maschinenarbeiter (und - ebenfalls in den zwanziger Jahren - zum oder zur neuen Maschinenangestellten³⁸), dessen Bedeutung mit der weiteren Maschinisierung stetig zunahm. Zugleich sah sich die deutsche Wirtschaft und in ihr wiederum in erster Linie die Industrie einer - durch gesamtwirtschaftliche Stagnationstendenzen verstärkten -

³⁸ Wir haben uns in Kapitel 8 aus Raumgründen und deswegen, weil diese tatsächlich das Zentrum der Rationalisierung darstellte, auf die Entwicklung in der industriellen Produktion konzentriert. Dies sollte jedoch nicht den Blick dafür verstellen, daß die zwanziger Jahre ein Jahrzehnt der massiven Technisierung und Rationalisierung in den großen Dienstleistungsbereichen, insbesondere beiden Banken und Versicherungen, war. Überarbeit, bis Ende 1923 noch forciert durch die Inflation und die damit verbundenen Spekulationstätigkeiten, mit entsprechender Beschäftigungsausweitung und Massenentlassungen, in der zweiten Hälfte der zwanziger Jahre erheblich verstärkt durch die Maschinisierung der Buchungsvorgänge und der Korrespondenz, wechselten einander ab. Wenn man sich vergegenwärtigt, daß die Zahl der Bankangestellten während der Inflationszeit auf das 5-fache ihres Bestandes am Kriegsende gestiegen war und daß rd. zwei Drittel dieser Beschäftigten nach der Währungsstabilisierung innerhalb kurzer Zeit entlassen wurden (JBGA Württemberg 1923/24, 18), gewinnt man erst eine Vorstellung von den Veränderungen und Bedrohungen, denen die Bankbeschäftigten in dieser Zeit unterworfen waren. Wie die Berichte der Gewerbeaufsicht im einzelnen verdeutlichen, sahen sich hier erstmals Angestellte ganz ähnlichen Bedrohungen ihrer Arbeit und Existenzgrundlage ausgesetzt wie schon seit längerem die Arbeiter; ihre Arbeitsmarktsituation sah phasenweise deutlich schlechter aus als die der Fabrikarbeiter.

verschärften internationalen Konkurrenz gegenüber, die sie dazu zwang, die Steigerung der Produktivität ganz in den Vordergrund aller Bemühungen und insbesondere der Gestaltung der Betriebs- und Arbeitsorganisation zu stellen. Dies ist der Hintergrund für die grundlegende Reorganisation der Personal- und Sozialpolitik in der Periode vom Ersten bis zum Zweiten Weltkrieg, die zu einer neuartigen und systematisch angelegten Internalisierung von Arbeitsmarktfunktionen führte. Kern dieser Konsolidierung betriebsinterner Arbeitsmarktstrukturen ist ihre Einbindung in die übergreifende Produktions- und Produktivitätspolitik der Unternehmen, wie folgende resümierende Einschätzung von Heidrun Homburg (1991, 658) zur Eigentümlichkeit der betrieblichen Sozialpolitik (sie faßt unter diesem Begriff das breite Feld der neuen Personal- und Sozialpolitik zusammen) sehr deutlich macht: „Weder in den 1920er noch in den 1930er Jahren war ihr Hauptanliegen, sich vom freien Arbeitsmarkt mit seinen - bei nüchterner Betrachtung der Kostengesichtspunkte - unbestreitbaren Vorzügen abzukoppeln.“ Die Unternehmen wollten diese nutzen, aber zugleich „verhindern, daß die damit verbundenen Folgekosten für das Unternehmen kontraproduktiv wurden. Die autonome Entscheidung des Arbeitgebers über die Einstellung und Entlassung, über die Zahl der Auszubildenden, die markt- und leistungsorientierte Differenzierung der Lohnsätze sollte ihre Ergänzung finden in der Abschottung des Unternehmens gegenüber denjenigen Außeneinflüssen, die das soziale Binnenklima oder die unternehmerische Autonomie in der Verfügung über Arbeitskräfte und -mittel sowie in der Gestaltung der sozialen Beziehungen im Binnenraum beeinträchtigten.“

Hier soll nun nicht die im vorangegangenen Kapitel im einzelnen dargestellte und auch zusammengefaßte Entwicklung in den zwanziger und dreißiger Jahren nochmals resümiert werden. Vielmehr soll abschließend ihre theoretisch-historische Einordnung diskutiert werden. Burkart Lutz ist mit seiner „theoretisch-historischen Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation“ - so der Untertitel von Lutz 1987 - der einzige Theoretiker, der sich um eine Analyse der Entstehungsbedingungen interner Arbeitsmarktstrukturen, die Einschätzung ihrer historischen Bedeutung und eine historische Periodisierung bemüht hat. Er behandelt „betriebszentrierte Arbeitsmarktsegmentation“ als Spezialfall und Weiterentwicklung des allgemeineren Phänomens des „internen Arbeitsmarkts“ und grenzt beide durch die Definition der

folgenden Bedingungen (vgl. Lutz 1987, 12) voneinander ab: Interne Arbeitsmärkte lägen dann vor, wenn die drei Bedingungen

- „Eintritts“-Arbeitsplätze für neue eingestellte Arbeitskräfte
- eine hierarchische Abstufung der Arbeitsplätze nach Qualifikation, Verantwortung und Verdienst und
- dieser Hierarchie entsprechende Mobilitäts- und Aufstiegsmuster

zutreffen. Solche Strukturen interner Arbeitsmärkte seien historisch in industrialisierten Volkswirtschaften seit langem verbreitet. Für betriebszentrierte Arbeitsmarktsegmentation müßten darüber hinaus jedoch noch zwei weitere Bedingungen erfüllt sein. Sie liege nur dann vor, wenn

- statt der (für die internen Arbeitsmärkte meist charakteristische) einseitige Betriebsbindung der Beschäftigten eine wechselseitige Bindung zwischen Betrieb und Beschäftigtem besteht und
- die betriebliche Dispositionsfreiheit gegenüber dem einzelnen Beschäftigten durch hohe Verbindlichkeit (im Grenzfall durch rechtlich gesicherte Einklagbarkeit) von Mobilitätsmustern und Allokationsregeln substantiell eingeschränkt ist.

Diese zweite erweiterte Form der Internalisierung sei - so die zentrale Lutzsche These, die er in seinem Buch ausführt - nur unter den exzeptionellen Bedingungen der besonderen europäischen Prosperität in den Jahrzehnten nach dem Zweiten Weltkrieg entstanden und setze neben Vollbeschäftigung und einer umfassenden Sozialpolitik das Leitbild eines vorwiegend berufsfachlich strukturierten Arbeitsmarkts voraus (ib. 221ff.). Für Lutz steht diese Interpretation im Kontext der Einschätzung möglicher Perspektiven von - von ihm als einzig wünschbare Alternative zu den gegenwärtigen Arbeitsmarktproblemen angesehenen - offenen, berufsfachlich geprägten Arbeitsmarktstrukturen (ib. 273ff.). Die wechselseitige Verpflichtung und hohe Verbindlichkeit, die Lutz zum Angelpunkt seiner Definition von betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation macht, gewinnt im Zusammenhang mit den als zentral angesehenen Bedingungen der Prosperität und der berufsfachlichen Verfassung der die Arbeitsmärkte regulierenden Institutionen die Bedeutung, daß nur eine nach festen Regeln verlaufende berufliche Qualifikation auf internen Märkten (vgl. die detaillierte kritische Diskussion dieser und ver-

wandter Prämissen bei Lärm 1982, 210ff.) im Grunde die von ihm formulierten Bedingungen erfüllen kann. Nur durch die gesellschaftlich abgestützte Sicherung verbindlicher fachlicher Qualifikationswege auch auf internen Arbeitsmärkten kann nach dieser These betriebszentrierte Arbeitsmarktsegmentation als System angesehen werden, in dem durch Gegenseitigkeit auch die langfristigen Interessen der abhängig Beschäftigten gewahrt werden.

Nach den hier präsentierten Ergebnissen unserer historischen Untersuchung der Entstehung, der Bedingungen und der Formen betriebsinterner Arbeitsmarktstrukturen scheint uns diese Interpretation zwar in sich logisch aufgebaut, aber zu sehr vom Wünschbaren her getragen zu sein. Wir sind schon in den zwanziger und dreißiger Jahren auf Muster gestoßen, in denen - wie etwa bestimmte Elemente der Krankheits- und der Alterssicherung in verschiedenen Industriezweigen oder Werken - sehr hohe Grade von gegenseitiger Verbindlichkeit festgelegt waren. Auch faktische Gegenseitigkeit durch beiderseitige - als ökonomischen Kalkül formulierbare - Interessen wurden sichtbar. Auch diese Momente schlossen nicht, wie man gerade an der Wirtschafts- und Sozialgeschichte der Weimarer Republik und des Nationalsozialismus lernen kann und wie in dem zu Beginn dieses Abschnitts zitierten Resümee von Homburg prägnant formuliert ist, den fortbestehenden Bezug zum externen Arbeitsmarkt aus. Gerade die Arbeitsmarktentwicklung im heutigen Deutschland seit Beginn der achtziger Jahre macht deutlich, daß das jeweilige Verhältnis von externen und internalisierten Elementen der Arbeitsmarktstruktur nur je historisch-spezifisch bestimmt werden kann. Eine verstärkte Internalisierung und eine höhere Hereinnahme des externen Arbeitsmarktrisikos in das Unternehmen müssen sich keineswegs ausschließen, sondern können den Unternehmen durchaus gelegen kommen und gleichwohl den Beschäftigten als höchst erreichbare Form der Verbindlichkeit des Unternehmens ihnen gegenüber erscheinen.

Die Entstehungsbedingung interner Arbeitsmarktstrukturen schon vor dem Ersten Weltkrieg lag gerade in der den modernisierten Produktionsbedingungen gegenüber zunehmenden Inadäquanz der traditionellen handwerklich orientierten Fachlichkeit. Kernelement betriebsinterner Arbeitsmarktstrukturen ist eine „Verflüssigung“ des Qualifikationsbegriffs, der in eine zunehmende Abhängigkeit von den jeweiligen, sich

freilich auch stets verändernden technischen und organisatorischen Produktionsbedingungen geriet. Es zeigte sich daher auch als ein wesentliches Moment der veränderten Arbeitspolitik der Unternehmen, daß sie sich - und zwar im großen und ganzen erfolgreich und auf Dauer gestellt - darum bemühten, diese Spezifitäten der jeweils erforderlichen Qualifikation flexibel in ihren Systemen der Betriebsorganisation handhabbar zu machen und zu realisieren. Darüber hinaus wurde deutlich, daß für Unternehmen wie für Beschäftigte mit der „Verflüssigung“ der Qualifikationsinhalte die - in der Industriesoziologie so genannten - extrafunktionalen Qualifikationen und Qualitäten wie Einsatzbereitschaft, Flexibilität, Kooperationsfähigkeit und -bereitschaft und „soziale Kompetenz“ stärker in den Vordergrund der Bewertung der Arbeitskraft traten und damit zum bestimmenden Inhalt des Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses wurden. Man wird hier an Akerlof's Modell des „exchange of gifts“, also der nicht auf Heller und Pfennig abrechnenden Einigkeit über die gegenseitige Zuwendung von Leistungen, erinnert.

Gerade die gegenwärtige Entwicklung verschärfter Weltmarktkonkurrenz und angestiegener Unsicherheit der Unternehmenspolitik, für die in weiten Bereichen der abhängigen Beschäftigung unter verschiedenen Schlagworten im Grunde - wie Deutschmann (1996) dies kürzlich zutreffend beschrieb - der Typus des Arbeiters und Angestellten als Neuaufgabe des Schumpeterschen Unternehmers propagiert wird, scheint uns auf die Relevanz dieser Zusammenhänge hinzudeuten. Das Problem der Ausfüllung der Unbestimmtheiten des Arbeitsvertrags, das am Anfang unserer Überlegungen stand, hat hier neue Dimensionen gewonnen, die sich von dem traditionellen Maßstab der fachlichen Qualifikation noch weiter entfernt zu haben. Daß diese Entwicklung ernstzunehmen ist, kann man aus dem Rückblick auf die Entstehung und die Geschichte betriebsinterner Arbeitsmarktstrukturen, in der diese Tendenzen schon früh erkennbar sind, lernen.

10 Literaturverzeichnis

Der besseren Übersicht halber sind in diesem Literaturverzeichnis die arbeitsökonomische und arbeitsmarkttheoretische Literatur (A) und die historische Literatur (B) getrennt ausgewiesen. Dieses Verfahren bringt es mit sich, daß einige Titel doppelt angeführt werden.

A. Arbeitsökonomische und arbeitsmarkttheoretische Literatur

Akerlof, George A. (1982): Labor Contracts as Partial Gift Exchange, in: The Quarterly Journal of Economics, Vol. 97, Nov. 1982, S. 543-569; Nachdruck in: ders., An Economic Theorist's Book of Tales, Cambridge etc. 1984, S. 145 - 174

Akerlof, George A. (1984): Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory. Four Views, in: American Economic Review, Vol. 74, No. 2, May 1984, S. 79 - 83

Alchian, Armen A./Demsetz, Harold (1972): Production, Information Costs, and Economic Organization, in: American Economic Review, Vol. 62, Dec. 1972, No. 5, S. 777 - 795

Becker, Gary S. (1964): Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, New York, Nat. Bureau of Economic Research

Becker, Hans (1985): Eine Transaktionskostentheoretische Interpretation interner Arbeitsmärkte (Volkswirtschaftliche Schriften, Heft 351), Berlin

Behrens, Johann (1984): Die Reservearmee im Betrieb - Machttheoretische Überlegungen zu den Konzepten der „Kontrolle“, der „Eigentumsrechte“ und der „Sozialen Schließung“, in: Ulrich Jürgens/Frieder Naschold (Hg.), Arbeitspolitik. Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit, Leviathan-Sonderheft 5/1983, Wiesbaden 1984, S. 133 - 154

Bellmann, Lutz (1986a): Senioritätsentlohnung, betriebliche Hierarchie und Arbeitsleistung. Eine theoretische und empirische Untersuchung zur Lohnstruktur (Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Bd. 12), Frankfurt/Main, New York

Bellmann, Lutz (1986b): Ökonomische Begründungen rigider Löhne. Der Beitrag der Shirking-Theorie, SAMF-Arbeitspapier 1986-3, Paderborn

Biehler, Hermann/Brandes, Wolfgang (1981): Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland. Theorie und Empirie des dreigeteilten Arbeitsmarktes (Reihe Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Bd. 1), Frankfurt am Main, New York

- Biehler, Hermann/Brandes, Wolfgang/Buttler, Friedrich/Gerlach, Knut/Liepmann, Peter (1981): Arbeitsmarktstrukturen und -prozesse. Zur Funktionsweise ausgewählter Arbeitsmärkte (Schriften zur angewandten Wirtschaftsforschung, Bd. 41), Tübingen
- Biller, Martin (1989): Arbeitsmarktsegmentation und Ausländerbeschäftigung. Ein Beitrag zur Soziologie des Arbeitsmarktes mit einer Fallstudie aus der Automobilindustrie (Campus Forschung Bd. 598), Frankfurt/Main, New York
- Blien, Uwe (1986): Unternehmensverhalten und Arbeitsmarktstruktur. Eine Systematik und Kritik wichtiger Beiträge zur Arbeitsmarkttheorie (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 103, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit), Nürnberg
- Blossfeld, Hans-Peter/Mayer Karl Ulrich (1988): Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland. Eine empirische Überprüfung der Segmentationstheorien aus der Perspektive des Lebenslaufs, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 40 (1988), S. 262-283
- Bowles, Samuel (1985): The Production Process in a Competitive Economy. Walrasian, Neo-Hobbesian and Marxian Models, in: The American Economic Review, Vol. 75, 1985, S. 16 - 36
- Brentano, Lujo (1909): Die Gewerkschaften im allgemeinen (dogmatisch, tatsächlich und kritisch), in: HdStW, 3. Auflage, Bd. 4, Jena 1909, S. 1106-1119
- Breton, Albert/Wintrobe, Ronald (1982): The Logic of Bureaucratic Conducts. An economic analysis of competition, exchange, and efficiency in private and public organizations, Cambridge etc. (CUP)
- Brockhaus, Christian (1979): Lohnarbeit als Existenzgrund von Gewerkschaften, Frankfurt/Main, New York
- Burawoy, Michael (1979): Manufacturing Consent. Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism, Chicago/London
- Buttler, Friedrich/Gerlach, Knut/Schmiede, Rudi (Hg.) (1987): Arbeitsmarkt und Beschäftigung. Neuere Beiträge zur institutionalistischen Arbeitsmarktanalyse (Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Bd. 14), Frankfurt/Main, New York
- Calvo, G.A./St. Wellisz (1979): Hierarchy, Ability, and Income Distribution, in: Journal of Political Economy, Vol. 87, 1979, S. 991 - 1010
- Carmichael, H.L. (1983): The Agent-Agents Problems. Payment by Relative Output, in: Journal of Labor Economics, Vol. 1, 1983, S. 50-65
- Carter, Michael J. (1982): Competition and Segmentation in Internal Labor Markets, in: Journal of Economic Issues, Vol. 16, No. 4, Dec. 1982, S. 1063-1077
- Deutschmann, Christoph (1985): Der Weg zum Normalarbeitstag. Die Entwicklung der Arbeitszeiten in der deutschen Industrie bis 1918 (Studienreihe des Instituts für Sozialforschung Frankfurt/Main), Frankfurt/Main, New York

- Deutschmann, Christoph (1996): Marx, Schumpeter und Mythen ökonomischer Rationalität, in: *Leviathan. Zeitschrift für Sozialwissenschaft*, Jg. 24 (1996), Heft 3, 323-338
- Deutschmann, Christoph/Schmiede, Rudi, unter Mitarbeit von Berndt Kirchlechner und Helmut Reiniger (1983): *Lohnentwicklung in der Bundesrepublik 1960-1978. Wirtschaftliche und soziale Bestimmungsgründe* (Forschungsberichte des Instituts für Sozialforschung Frankfurt/Main), Frankfurt/Main, New York
- Deutschmann, Christoph/Schmiede, Rudi/Schudlich, Edwin (1987): *Die langfristige Entwicklung der Arbeitszeit. Versuch einer sozialwissenschaftlichen Interpretation*, Arbeitspapier 1987-2 des Arbeitskreises Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Paderborn
- Doeringer, P.B./Piore, M.J. (1965): *Labor Market Adjustments and Internal Training*. Proceedings of the Eighteenth Annual Meeting Industrial Relations Research association, New York
- Doeringer, P.B./Piore, M.J. (1971): *Internal Labor Market an Manpower Analysis*, Lexington/Mass.
- Dragendorf, Rüdiger/Heering, Walter (1987): *Beschäftigungsdauer, Effizienz und Flexibilität - Ein Beitrag zur Ökonomie des Beschäftigungsvertrages*, in: Friedrich Buttler/Knut Gerlach/Rudi Schmiede (Hg.), *Arbeitsmarkt und Beschäftigung. Neuere Beiträge zur institutionalistischen Arbeitsmarktanalyse*, Frankfurt/Main, New York 1987, S. 121-156
- Duda, Helga/Fehr, Ernst (1986): *Macht, Effizienz und Profitabilität - Eine Radikale Theorie der Unternehmung*, in: *Leviathan. Zeitschrift für Sozialwissenschaft*, Jg. 14, 1986, Heft 4, S. 546-568
- Dunlop, John T. (1957): *The Task of Contemporary Wage Theory*, in: Taylor, G.W./Pierson, F.C. (Hg.) (1957): *New Concepts of Wage Determination*, New York
- Dunlop, John T. (1966): *Job Vacancy Measures and Economic Analysis*, in: National Bureau of Economic Research Conference Report, New York
- Dye, R.A. (1984): *The Trouble with Tournaments*, in: *Economic Inquiry*, Vol. 22, 1984, S. 147-149
- Edwards, Richard (1979): *Contested Terrain. The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, London
- Franz, Wolfgang (1982): *Der Beitrag einiger neuerer mikroökonomischer Arbeitstheorien zur Erklärung der Arbeitslosigkeit*, in: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, Bd. 197, 1982, S. 43 - 59
- Franz, Wolfgang (1986): *Neuere mikroökonomische Analysen des Arbeitsmarktgeschehens. Ein Überblick*, in: Schelbert-Syfrig u.a. (Hg.), 1986, S. 7-70
- Freiburghaus, Dieter/Schmid, Günther (1975): *Theorie der Segmentierung von Arbeitsmärkten. Darstellung und Kritik neuerer Ansätze mit besonderer Berücksichtigung arbeitsmarktpolitischer Konsequenzen*, in: *Leviathan*, 3, S. 417-447

- Friedman, Andrew (1977a): *Industry and Labor. Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism*, London,
- Friedman, Andrew (1977 b): *Responsible Autonomy versus Direkt Control over the Labor Process*, in: *Capital and Class*, Vol. 1, No. 1
- Gerfin, Harald (1978): *Einige neuere Entwicklungen und Perspektiven der Arbeitsmarkttheorie*, in: *Zs. f. d. gesamte Staatswirtschaft*, Bd. 134, Sept. 1978, Heft 3, S. 410-441
- Gerlach, Knut/Hübler, Olaf (1985): *Lohnstruktur, Arbeitsmarktprozesse und Leistungsintensität in Effizienzlohnmodellen*, in: F. Buttler/J. Kühl/B. Rahmann (Hg.), *Staat und Beschäftigung. Angebots- und Nachfragepolitik in Theorie und Praxis, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Bd. 88, Nürnberg 1985, S. 249-290
- Gintis, Herbert (1976): *The Nature of Labor Exchange and the Theory of Capitalist Production*, in: *The Review of Radical Political Economics*, Vol. 8, 1976, No. 2, S. 36ff.
- Gordon, D.M. (1972): *Theories of Poverty and Underemployment. Orthodox, Radical and Dual Labor Market Perspectives*, Lexington/Mass.
- Gottschalk, P. (1981): *A Synthesis of Contour and Flexible Wage Hypotheses*, in: *Journal of Economic Issues*, Vol. 15, 1981, S. 629-640
- Green, J./Stokey, N. (1983): *A Comparison of Tournaments and Contests*, in: *Journal of Political Economy*, Vol. 91, 1983, S. 349-364
- Guasch, L.J./Weiss, A. (1981): *Adverse Selection in the Labor Market*, in: *The American Economic Review*, Vol. 71, 1981, S. 275-284
- Hardes, Heinz-Dieter (1977): *Zur Problematik struktureller Arbeitslosigkeit. Theoretische Analyse*, in: Bernhard Külpe und Heinz-Dieter Haas (Hg.), *Soziale Probleme der modernen Industriegesellschaft, Erster Halbband, Schriften des Vereins für Socialpolitik N.F.*, Bd. 92/I, Berlin 1977, S. 73-110
- Hartog, J. (1981): *Wages and Allocation under Imperfect Information*, in: *The Economist*, Vol. 129, 1981, S. 311-323
- Hirsch, Barry T./Addison, John T.(1986): *The Economic Analysis of Unions. New Approaches and Evidence*, Boston 1986
- Hirschman, A.O. (1970): *Exit, Voice and Loyalty*, Cambridge/Mass., 1970
- Kerr, Clark (1950): *Labor Markets: Their Character and Consequences*, in: *The American Economic Review, Papers and Proceedings*, Vol. 40, S. 278-291
- Kerr, Clark (1954): *The Balkanization of Labor Markets*, in: Bakke, E.W. et al. (Hg.) (1954): *Labor Mobility and Economic Opportunity*, Cambridge/Mass., S. 92-110
- Kock, Klaus (1994): *Zur Soziologie des betriebsinternen Arbeitsmarkts*, München u. Mering

- König, Helmut (1979): Job Search-Theorien, in: G. Bombach, B. Gahlen und A.E. Ott (Hg.), Neuere Entwicklungen in der Beschäftigungstheorie und -politik, Tübingen 1979, S. 63-121
- Kosiol, Erich (1962): Leistungsgerechte Entlohnung, Wiesbaden
- Lärm, Thomas (1982): Arbeitsmarkttheorie und Arbeitslosigkeit. Systematik und Kritik arbeitsmarkttheoretischer Ansätze, Frankfurt am Main
- Lärm, Thomas (1986): Der gespaltene Arbeitsmarkt und kapitalistisches Herrschaftsinteresse. Elemente einer radikalen Theorie des Arbeitsmarktes, in: Mehrwert. Beiträge zur Kritik der politischen Ökonomie, Heft 28, Dezember 1986, S. 71-98
- Lazear, Edward P. (1979): Why Is there Mandatory Retirement?, in: Journal of Political Economy, Vol. 87, 1979, S. 1261-1284
- Lazear, Edward P. (1981): Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions, in: The American Economic Review, Vol. 71, 1981, S. 606-620
- Lazear, Edward P. (1984): Incentives and Wage Rigidity, in: American Economic Review, Vol. 74, No. 2, May 1984, S. 339-344
- Lazear, Edward P./Rosen, Sherwin (1981): Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts, in: Journal of Political Economy, Vol. 89, No. 5, Oct. 1981, S. 841-864
- Littler, Craig, R. (1980): Internal Contract and the Transition to Modern Work Systems. Britain and Japan, in: D. Dunkerley/G. Salaman (eds.), Organisational Studies Yearbook, London
- Littler, Craig R. (1982): The Development of the Labour Process in Capitalist Societies. A Comparative Analysis of Work Organisation in Britain, the USA and Japan, London
- Lutz, Burkart (1982): Kapitalismus ohne Reservearmee? Zum Zusammenhang von Wirtschaftsentwicklung und Arbeitsmarktsegmentation in der europäischen Nachkriegszeit, in: Gert Schmidt/Hans-Joachim Braczyk, Jost von dem Kneesebeck (Hg.), Materialien zur Industriesoziologie, Sonderheft 24/1982 der KZfSS, Opladen, S. 329-347
- Lutz, Burkart (1984): Der kurze Traum immerwährender Prosperität. Eine Neuinterpretation der industriell-kapitalistischen Entwicklung im Europa des 20. Jahrhunderts, Frankfurt/Main, New York
- Lutz, Burkart (1987): Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie. Eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation (Forschungsberichte aus dem Institut für Sozialwissenschaftl. Forschung e.V. ISF München), Frankfurt/Main, New York
- Meine, Hartmut/Ohl, Kay (1990): Leistungsbezogene Entlohnung bei neuen Produktionssystemen, in: REFA-Nachrichten, Heft 2/1990, S. 19-29
- Mieth, Wolfram (1982): Die Forderung nach flexibleren Lohnstrukturen als Entlastung der Arbeitsmarktpolitik, in: P. Herder-Dorneich (Hg.), Arbeitsmarkt und Ar-

- beitsmarktpolitik (Schriften des Vereins für Socialpolitik, N.F., Bd. 127), Berlin 1982, S. 171-189
- Mincer, Jacob (1962): On-the-Job-Training, Costs, Returns, and Some Implications, in: *Journal of Political Economy*, Vol. 70, Supplement Oct. 1962
- Offe, Claus/Hinrichs, Karl (1977): Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und die Lage 'benachteiligter' Gruppen von Arbeitnehmern, in: Offe, C./Hinrichs, K. (Hg.) (1977): *Opfer des Arbeitsmarktes - Zur Theorie der strukturierten Arbeitslosigkeit*, Neuwied
- Oi, W.Y. (1962): Labor as a Quasi-Fixed Factor, in: *Journal of Political Economy*, S. 538-555
- O'Keefe, M./Viscusi, W.K./Zeckhauser, R.J. (1984): Economic Contests. Comparative Reward Schemes, in: *Journal of Labor Economics*, Vol. 2, 1984, S. 27-56
- Pfriem, Hanns (1979): *Konkurrierende Arbeitsmarkttheorien. Neoklassische, duale und radikale Ansätze*, Frankfurt a.M./New York
- Phelps, Edmund S. (1970): *Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory*, New York
- Piore, Michael J. (1972): Notes for a Theory of Labour Market Stratification, Working Paper No. 95, Department of Economics, Lexington/Mass.
- Piore, Michael J. (1973): On the Technological Foundations of Economic Dualism, Working Paper No. 110, Department of Economics, Lexington/Mass.
- Ramser, Hans J. (1978): Die Kontrakttheorie als Beitrag zu einer Ökonomischen Theorie des Arbeitsmarktes, in: *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft*, Bd. 134, Dezember 1978, Heft 4, S. 628-659
- Ramser, Hans J. (1981): Arbeitslosigkeit aufgrund unvollständiger Information, in: *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft*, Jg. 137, 1981, S. 163-186
- Reich, M./Gordon, D.M./Edwards, R.C. (1973): A Theory of Labour Market Segmentation, in: *American Economic Review, Papers and Proceedings*, 63 (dt. Übersetzung: Arbeitsmarktsegmentation und Herrschaft, in: Sengenberger, Werner (Hg.) (1978): *Der gespaltene Arbeitsmarkt*, Frankfurt a.M., New York)
- Salop, St. C. (1979): A Model of the Natural Rate of Unemployment, in: *The American Economic Review*, Vol. 69, 1979, S. 117-125
- Schlicht, E. (1978): Labour Turnover Wage Structure and Natural Unemployment, in: *Zs. für die gesamte Staatswissenschaft*, Bd. 134, 1978, S. 337-346
- Schmiede, Rudi (1986): Alte und neue Stammebelegschaften, paternalistische und protektorale Personalpolitik. Zur Entstehung betriebsinterner Arbeitsmärkte am Beispiel der Firmen Siemens und MAN, Arbeitspapier 1986-5 des Arbeitskreises Sozialwissenschaftliche arbeitsmarktforschung (SAMF), Paderborn
- Schmiede, Rudi/Schudlich, Edwin (1976): Die Entwicklung der Leistungsentlohnung in Deutschland. Eine historisch-theoretische Untersuchung zum Verhältnis

von Lohn und Leistung unter kapitalistischen Produktionsbedingungen, Forschungsberichte des Instituts für Sozialforschung Frankfurt, Frankfurt/Main

- Schmierl, Klaus (1995): Umbrüche in der Lohn- und Tarifpolitik. Neue Entgeltsysteme bei arbeitskraftzentrierter Rationalisierung in der Metallindustrie Veröffentlichungen aus dem Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V., ISF München), Frankfurt/Main, New York
- Schudlich, Edwin (1991): Leistungslohnpolitik in der Sackgasse, in: K. Tondorf (Hg.): Entgeltspolitik für die 90er Jahre, Berlin 1991, S. 40-57
- Schultze, Charles L. (1985): Microeconomic Efficiency and Nominal Wage Stickiness, in: American Economic Review, Vol. 75, No. 1, March 1985, S. 1-15
- Schulz, Günther (1978): Integrationsprobleme der Arbeiterschaft in der Metall-, Papier- und chemischen Industrie der Rheinprovinz 1850-1914, in: Hans Pohl (Hg.): Forschungen zur Lage der Arbeiter im Industrialisierungsprozeß, Stuttgart 1978, S. 65-106
- Sengenberger, Werner (1975): Arbeitsmarktstruktur. Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarktes. 1. Aufl. Frankfurt/Main, 1975, 2. Auflage 1978
- Sengenberger, Werner (Hg.) (1978): Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation (Arbeiten des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V., München) Frankfurt/Main, New York
- Sengenberger, Werner (1987a): Arbeitsmarktsegmentation und Macht, in: Friedrich Guttler/Knut Gerlach/Rudi Schmiede (Hg.), Arbeitsmarkt und Beschäftigung. Neuere Beiträge zur institutionalistischen arbeitsmarktanalyse, Frankfurt/Main, New York 1987, S. 95-120
- Sengenberger, Werner (1987b): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich (Arbeiten aus dem Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. ISF München), Frankfurt/Main, New York 1987
- Sesselmeier, Werner/Blauermel, Georg (1990): Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick, Heidelberg
- Shapiro, Carl/Stiglitz Joseph E. (1984): Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device, in: American Economic Review, Vol. 74, No. 3, June 1984, S. 433-444
- Szydlík, Marc (1993): Arbeitseinkommen und Arbeitsstrukturen. Eine Analyse für die Bundesrepublik Deutschland und die Deutsche Demokratische Republik (Mas Planck-Institut für Bildungsforschung: Studien und Berichte, 56), Berlin
- Thompson, Paul (1983): The Nature of Work. An Introduction to Debates on the Labour Process, London
- Thurow, Lester C. (1975): Generating Inequality, New York, 1975; dt.: Sengenberger, Werner (Hg.), 1978, S. 117-137, unter dem Titel: Die Arbeitskräfteschlange und das Modell des Arbeitsplatzwettbewerbs
- Thurow, Lester C. (1983):, Dangerous Currents. The State of Economics, Oxford

- Tondorf, Karin (1994): Modernisierung der industriellen Entlohnung - Neue Modelle der Entgeltgestaltung und Perspektiven gewerkschaftlicher Tarifreform, Berlin
- Vietorisz, T./Harrison, B.(1973): Labor Market Segmentation: Positive Feedback and Divergent Development, in: American Economic Review, Vol. 63, No. 2, May 1973, S. 367 ff.; dt.in: Sengenberger, Werner (Hg.), 1978, S. 99-115, unter dem Titel: Der arbeitsmarktentogene Ursprung von Mobilitätsbarrieren
- Wenger, Helmut (1984): Segmentation am Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit (Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Bd. 9), Frankfurt/Main, New York
- Williamson, Oliver E. (1975): Markets and Hierarchies. Analysis and Antitrust Implications, London, New York
- Williamson, Oliver E. (1985): The Economic Institutions of Capitalism. Firms, Markets. Relational Contracting, New York
- Williamson, Oliver E. (1990): Die ökonomischen Institutionen des Kapitalismus. Unternehmen, Märkte, Kooperationen (Die Einheit der Gesellschaftswissenschaften, Bd. 64), Tübingen
- Williamson, Oliver E (1991): Comparative Economic Organization. The Analysis of Discrete Structural Alternatives, in: Administrative Science Quarterly 36, S. 269ff.
- Williamson, Oliver E./Wachter, Michael L./Harris, Jeffrey E. (1975): Understanding the Employment Relation: The Analysis of Idiosyncratic Exchange, in: Bell Journal of Economics, Vol. 6, 1975, S. 250-278
- Wintrobe, Ronald/Breton, Albert (1986): Organizational Structure and Productivity, in: American Economic Review, Vol. 76, No. 3, June 1986, S. 530-538
- Yellen, Janet L. (1984): Efficiency Wage Models of Unemployment, in: American Economic Review, Papers and Proceedings, Vol. 74, No. 2, May 1984, S. 200-205

B. Historische Literatur

- Abeler, Paul (1928): Die Arbeitsmarktverhältnisse der schwarzwälder Uhrenindustrie in der Nachkriegszeit (Fragen des Arbeitsmarktes. Dissertationsreihe des Seminars für Arbeitsvermittlung und Berufsberatung an der Universität Münster i.W., Heft 4), Münster
- Adelmann, Gerhard (1979): Die berufliche Aus- und Weiterbildung in der deutschen Wirtschaft 1871-1918, in: Pohl, Hans (Hg.) (1979a): Betriebliche Aus- und Weiterbildung in der deutschen Wirtschaft seit dem 19. Jahrhundert, Wiesbaden, S. 9-52
- Bauer, Otto (1931): Kapitalismus und Sozialismus nach dem Weltkrieg. Bd. I: Rationalisierung - Fehlrationalisierung, Wien

- Becker, Carl (1933): Wandlungen im industriellen Produktionsprozeß in ihrem Einfluß auf die Produktionskosten unter besonderer Berücksichtigung der eisenerzeugenden Industrie Rheinlands und Westfalens, Diss. Gießen
- Behr, Marhild von (1981): Die Entstehung der industriellen Lehrwerkstatt. Materialien und Analysen zur beruflichen Bildung im 19. Jahrhundert, Forschungsberichte aus dem Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München, Frankfurt am Main, New York.
- Bernays, Marie (1910): Auslese und Anpassung der Arbeiterschaft der geschlossenen Großindustrie. Dargestellt an den Verhältnissen der „Gladbacher Spinnerei und Weberei“ A.-G. zu München-Gladbach im Rheinland, in: Schriften des Vereins für Socialpolitik, Bd. 133, Leipzig.
- Bernays, Marie (1912): Untersuchungen über die Schwankungen der Arbeitsintensität während der Arbeitswoche und während des Arbeitstages. Ein Beitrag zur Psychophysik der Textilarbeit, in: Schriften des Vereins für Socialpolitik, Bd. 135, Teil 3, S. 183-389, Leipzig.
- Boller, Hans (1932): Arbeitszeitverkürzung und Arbeitsmarkt (Abhandlungen des wirtschaftswissenschaftlichen Seminars zu Jena, Bd. 22, Heft 1), Jena
- Borscheid, Peter (1978): Textilarbeiterschaft in der Industrialisierung. Soziale Lage und Mobilität in Württemberg (19. Jahrhundert). (Schriftenreihe des Arbeitskreises für moderne Sozialgeschichte, Bd. 25), Stuttgart.
- Borscheid, Peter (1979): Schranken sozialer Mobilität und Binnenwanderung im 19. Jahrhundert, in: Conze, Werner/Engelhardt, Ulrich (Hg.), Arbeiter im Industrialisierungsprozeß, Stuttgart.
- Bosselmann, Otto (1906): Die Entlohnungsmethoden in der südwestdeutsch-luxemburgischen Eisenindustrie (Untersuchungen über die Entlohnungsmethoden in der deutschen eisen- und Maschinenindustrie, hgg. v. Centralverein für das Wohl der arbeitenden Klassen, Heft 1), Berlin
- Brady, Robert A. (1933): The Rationalization Movement in German Industry. A Study in the Evolution of Economic Planning (1933), Nachdruck New York 1974
- Brauer, Theodor (1922): Lohnpolitik in der Nachkriegszeit, Jena
- Conze, Werner/Engelhardt, Ulrich (Hg.) (1979): Arbeiter im Industrialisierungsprozeß. Herkunft, Lage und Verhalten (Schriftenreihe des Arbeitskreises für moderne Sozialgeschichte, Bd. 28), Stuttgart
- Deutsch, Julius (1910): Auslese und Anpassung der Arbeiter in den österreichischen Siemens-Schuckert-Werken in Wien, in: Schriften des Vereins für Socialpolitik, Bd. 134, S. 237-302, Leipzig 1910
- Deutscher Metallarbeiter-Verband, Hg. (1932): Die Rationalisierung in der Metallindustrie, Berlin o.J.
- Deutschmann, Christoph (1985): Der Weg zum Normalarbeitstag. Die Entwicklung der Arbeitszeiten in der deutschen Industrie bis 1918 (Studienreihe des Instituts für Sozialforschung Frankfurt/Main), Frankfurt/Main, New York

- Ditt, Karl (1979): Technologischer Wandel und Strukturveränderung der Fabrikarbeitserschaft in Bielefeld 1860-1914, in: Conze, Werner/Engelhardt, Ulrich (Hg.) (1979): Arbeiter im Industrialisierungsprozeß. Herkunft, Lage und Verhalten, Stuttgart, S. 237-261
- Dräger, Werner (1978): Betriebliche Sozialpolitik zwischen Autonomie und Reglementierung - 1918 - 1977, in: Pohl, Hans (Hg.) (1978b): Betriebliche Sozialpolitik deutscher Unternehmer seit dem 19. Jahrhundert, Wiesbaden, S. 58-69
- Ebbinghaus, Angelika (1984): Arbeiter und Arbeitswissenschaft. Zur Entstehung der „Wissenschaftlichen Betriebsführung“ (Beiträge zur sozialwissenschaftlichen Forschung, Bd. 47), Opladen
- Ehrenberg, Hans (1906): Die Eisenhüttentechnik und der deutsche Hüttenarbeiter, Stuttgart, Berlin
- Ehrenberg, Richard (1911): Schwäche und Stärkung neuzeitlicher Arbeitsgemeinschaften, in: Thünen-Archiv, Bd. 3 (1911), S. 401-558
- Ehrenberg, Richard/Racine, Hugo (1912): Kruppsche Arbeiterfamilien. Entwicklung und Entwicklungsfaktoren von drei Generationen deutscher Arbeiter (Archiv für exakte Wirtschaftsforschung, Erg.heft 6), Jena
- Engelhardt, Kurt (1926): Wirkung verkürzter Arbeitszeit in der Seidenweberei-Industrie. Einzeluntersuchung in der Krawattenstoffweberei bei Einstuhlsystem, Diss. 1926, Köln 1928
- Enquêteausschuß (Ausschuß zur Untersuchung der Erzeugungs- und Absatzbedingungen der deutschen Wirtschaft) (1930), IV. Unterausschuß, Bd. 9, Berlin
- Faust, Anselm (1982): Arbeitsmarktpolitik in Deutschland. Die Entstehung der öffentlichen Arbeitsvermittlung 1890-1927, in: Pierenkemper, Toni/Tilly, Richard (Hg.) (1982): Historische Arbeitsmarktforschung, Göttingen, S. 253-273
- Finckh, Hans (1928): Arbeitsmarktverhältnisse in Schleswig-Holstein (Fragen des Arbeitsmarktes. Dissertationsreihe des Seminars für Arbeitsvermittlung und Berufsberatung an der Universität Münster i.W., Heft III), Münster
- Fischer, Wolfram (1978): Die Pionierrolle der betrieblichen Sozialpolitik im 19. Und beginnenden 20. Jahrhundert, in: Pohl, Hans (Hg.) (1978b): Betriebliche Sozialpolitik deutscher Unternehmer seit dem 19. Jahrhundert, Wiesbaden, S. 34-51
- Forstmeier, Friedrich/Volkmann, Hans-Erich (Hg.) (1977): Kriegswirtschaft und Rüstung 1939-1945, Düsseldorf
- Fragen des Arbeitsmarktes. Dissertationsreihe des Seminars für Arbeitsvermittlung und Berufsberatung an der Universität Münster i.W., Hefte I-VI, Münster 1927/1928
- Freyberg, Thomas von (1989): Industrielle Rationalisierung in der Weimarer Republik. Untersucht an Beispielen aus dem Maschinenbau und der Elektroindustrie (Forschungsberichte des Instituts für Sozialforschung Frankfurt am Main), Frankfurt am Main/New York

- Fuldat, Else (1926): Arbeitsverhältnisse in der chemischen Großindustrie der Frankfurter Gegend. Ein Vergleich der sozialen Lage der Arbeiter seit Stabilisierung der Reichsmark und der Vorkriegszeit, Diss. Frankfurt am Main
- Geck, Ludwig (1931): Die sozialen Arbeitsverhältnisse im Wandel der Zeit. Eine geschichtliche Einführung in die Betriebssoziologie (Schriftenreihe des Instituts für Betriebssoziologie und soziale Betriebslehre an der Technischen Hochschule zu Berlin, Heft 1), Berlin [Nachdruck: Darmstadt 1977]
- Gladen, Albin (1979): Die berufliche Aus- und Weiterbildung in der deutschen Wirtschaft 1918-1945, in: Pohl, Hans (Hg.) (1979a): Betriebliche Aus- und Weiterbildung in der deutschen Wirtschaft seit dem 19. Jahrhundert, Wiesbaden, S. 53-73
- Goerrig, Franz (1930): Kurzarbeit der Angestellten, Berlin
- Gottl-Ottlilienfeld, Friedrich von (1925): Fordismus? Von Frederick W. Taylor zu Henry Ford, Jena
- Hanf, Reinhardt (1975): Möglichkeiten und Grenzen betrieblicher Lohn- und Gehaltspolitik 1933-1939, Regensburg
- Hausin, Adolf (1927): Der Arbeitsmarkt der badischen Textilindustrie (Fragen des Arbeitsmarktes. Dissertationsreihe des Seminars für Arbeitsvermittlung und Berufsberatung an der Universität Münster i.W., Heft II), Münster
- Heiß, Clemens (1909): Die Entlohnungsmethoden in der Berliner Feinmechanik (Untersuchungen über die Entlohnungsmethoden in der deutschen Eisen- und Maschinenindustrie, hgg. v. Centralverein für das Wohl der arbeitenden Klassen, Heft 8), Berlin
- Heiß, Clemens (1910): Auslese und Anpassung der Arbeiter in der Berliner Feinmechanik, in: Schriften des Vereins für Socialpolitik, Bd. 134, S. 109-235, Leipzig
- Herkner, Heinrich (1922): Die Arbeiterfrage. Ein Einführung, Berlin, Leipzig
- Herrmann, Elise (1912): Auslese und Anpassung der Arbeiterschaft der geschlossenen Großindustrie. Dargestellt an den Verhältnissen einer Luckenwalder Wollhutfabrik, in: Schriften des Vereins für Socialpolitik, Bd. 135, Teil 4, München/Leipzig
- Hinrichs, Peter/Peter, Lothar (1976): Industrieller Friede? Arbeitswissenschaft, Rationalisierung und Arbeiterbewegung in der Weimarer Republik. Mit Texten von G. Briefs u.a., Köln
- Hippel, Wolfgang von (1979): Regionale und soziale Herkunft der Bevölkerung einer Industriestadt. Untersuchungen zu Ludwigshafen am Rhein 1867-1914, in: Conze, Werner/Engelhardt, Ulrich (Hg.) (1979): Arbeiter im Industrialisierungsprozeß, Stuttgart, S. 51-69
- Homburg, Heidrun (1982): Externer und interner Arbeitsmarkt: Zur Entstehung und Funktion des Siemens-Werkvereins 1906-1918, in: Pierenkemper, Toni/Tilly, Richard (Hg.) (1982): Historische Arbeitsmarktforschung, Göttingen S. 215-248

- Homburg, Heidrun (1991): Rationalisierung und Industriearbeit. Arbeitsmarkt - Management - Arbeiterschaft im Siemens-Konzern Berlin 1900-1939 (Schriften der Historischen Kommission zu Berlin. Beiträge zu Inflation und Wiederaufbau in Deutschland und Europa 1914-1924, Bd. 1), Berlin
- Jaeger, Paul Ludwig (1929): Die Bindung des Arbeiters an den Betrieb unter besonderer Berücksichtigung der Verhältnisse bei der Fried. Krupp A.-G. in Essen, Hamburg
- Jaenicke, Joachim (1922): Die wirtschaftliche Lage der Arbeiterschaft des Industriebezirkes Merseburg seit Kriegsende, Diss. Würzburg 1922, Würzburg 1923
- Jahresberichte der königlich-preußischen Gewerbe-Aufsichtsbeamten und Bergbehörden, Berlin (Iff. Folge ab 1892, für das Deutsche Reich bis zum Ende des Ersten Weltkrieges)
- JBGA: Jahresberichte der Gewerbeaufsichtsbehörden. Diese Berichte haben im Reich und von Land zu Land leicht differierende Namen, die zudem noch im Zeitverlauf variieren. Ihre bibliographisch exakte Aufführung würde den Rahmen dieses Berichtes sprengen. Sie werden deshalb hier mit dem Kürzel JGBA, dem Zusatz der Gebietseinheit und der Jahresangabe des Berichtsjahres zitiert (also z.B. JBGA Württemberg 1926 für den „Jahresbericht des Württembergischen Gewerbe- und Handels-Aufsichtsamts und des Bergaufsichtsbeamten für 1926“, erschienen in Stuttgart o.J.). Für den genauen bibliographischen Nachweis wird auf die in der Vorbemerkung genannte Literaturdokumentation verwiesen.
- Jeidels, Otto (1907): Die Methoden der Arbeiterentlohnung in der rheinisch-westfälischen Eisenindustrie, Berlin
- Kaelble, Hartmut (1978): Historische Mobilitätsforschung. Westeuropa und die USA im 19. und 20. Jahrhundert, Darmstadt
- Kaelble, Hartmut (1983): Soziale Mobilität und Chancengleichheit im 19. und 20. Jahrhundert. Deutschland im internationalen Vergleich, Göttingen
- Kaufhold, Karl Heinrich (1979): Das Handwerk zwischen Anpassung und Verdrängung, in: Pohl, Hans (Hg.) (1979b): Sozialgeschichtliche Probleme in der Zeit der Hochindustrialisierung 1870-1914, Paderborn, S. 103-141
- Keck, Karl (1912): Das Berufsschicksal der Arbeiterschaft in einer badischen Steinzeugwarenfabrik, in: Schriften des Vereins für Socialpolitik, Bd. 135, Teil 3, S. 81-181, Leipzig
- Kellenbenz, Hermann (Hg.) (1974): Wirtschaftspolitik und Arbeitsmarkt. Bericht über die 4. Arbeitstagung der Gesellschaft für Sozial- und Wirtschaftsgeschichte in Wien am 14. und 15. April 1971, München
- Knackfuß, Karl (1927): Die Arbeitszeit-Frage in der rheinisch-westfälischen Eisen- und Stahlindustrie. Ihre Entwicklung und produktionstechnische Bedeutung, Diss. Köln
- Knoop, Fritz (1928): Der Arbeitsmarkt der bergischen Textilindustrie unter besonderer Berücksichtigung seiner Nachkriegskonjunktur (Fragen des Arbeitsmarktes).

Dissertationsreihe des Seminars für Arbeitsvermittlung und Berufsberatung an der Universität Münster i.W., Heft V), Münster

- Kocka, Jürgen (1969): Unternehmensverwaltung und Angestelltenschaft am Beispiel Siemens 1847-1914. Zum Verhältnis von Kapitalismus und Bürokratie in der deutschen Industrialisierung, Stuttgart
- Kocka, Jürgen (1979): Einführung und Auswertung (der Sektion „Situation am Arbeitsplatz“), in: Conze, Werner/Engelhardt, Ulrich (Hg.) (1979): Arbeiter im Industrialisierungsprozeß, Stuttgart, S. 228-236
- Kramer, Helgard (1994): Interne Arbeitsmärkte in der I.G. Farbenindustrie AG während der zwanziger Jahre und der Weltwirtschaftskrise (Studien zur Geschichte betriebsinterner Arbeitsmärkte in Deutschland, Teil 3), Paderborn: SAMF-Arbeitspapier 1994-8
- Kraus, Antje (1979): Wohnverhältnisse und Lebensbedingungen von Hütten- und Bergarbeiterfamilien in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts. Die Arbeitersiedlungen der Carlshütte in Büdelsdorf (Rendsburg) und der Zeche Rheinelle/Alma in Ockendorf (Gelsenkirchen), in: Conze, Werner/Engelhardt, Ulrich (Hg.) (1979): Arbeiter im Industrialisierungsprozeß, Stuttgart, S. 163-194
- Krauss, Hans (1923): Arbeitszeit und Arbeitsleistung. Eine grundsätzliche und allgemeine Betrachtung, in: Organisation. Zeitschrift für Betriebswissenschaft, Verwaltungspraxis und Allgemeine Bürokunde, Jg. 25, Heft 17 (Sept. 1930), S. 421-424
- Krengel, Jochen (1978): Die Arbeiterschaft der Berliner Bekleidungsindustrie. Versuch einer sozialstatistischen Analyse (1870-1914), in: Pohl, Hans (Hg.) (1978a): Forschungen zur Lage der Arbeiter im Industrialisierungsprozeß, Stuttgart, S. 118-131
- Lackmann, Franz (1930): Die Arbeitsverhältnisse der Schwerindustrie, untersucht am Beispiel der Arbeiterschaft von Gelsenkirchen im Vergleich zu anderen Städten und Gewerben, Diss. TH München
- Laer, Hermann von (1982): Der Arbeitsmarkt für Techniker in Deutschland. Von der Industriellen Revolution bis zum 1. Weltkrieg, in: Pierenkemper, Toni/Tilly, Richard (Hg.) (1982): Historische Arbeitsmarktforschung, Göttingen, S. 152-175
- Landé, Dora (1910): Arbeits- und Lohnverhältnisse in der Berliner Maschinenindustrie zu Beginn des 20. Jahrhunderts, in: Schriften des Vereins für Socialpolitik, Bd. 134, S. 306-498, Leipzig
- Langewiesche, Dieter (1979): Mobilität in deutschen Mittel- und Großstädten. Aspekte der Binnenwanderung im 19. und 20. Jahrhundert, in: Conze, Werner/Engelhardt, Ulrich (Hg.) (1979): Arbeiter im Industrialisierungsprozeß, Stuttgart, S. 70-93
- Lilienthal, Johann (1903): Fabrikorganisation, Fabrikbuchführung und Selbstkostenrechnung der Firma Ludw. Loewe & Co. Actiengesellschaft Berlin, Berlin
- Lilienthal, Johann (1925): Fabrikorganisation, Fabrikbuchführung und Selbstkostenrechnung der Ludw. Loewe & Co. AG Berlin, 3. von Wilhelm Müller revidierte und ergänzte Auflage, Berlin

- Lucas, Erhard (1976): Arbeiterradikalismus. Zwei Formen von Radikalismus in der deutschen Arbeiterbewegung, Frankfurt am Main.
- Lutz, Burkart (1984): Der kurze Traum immerwährender Prosperität. Eine Neuinterpretation der industriell-kapitalistischen Entwicklung im Europa des 20. Jahrhunderts, Frankfurt/Main, New York
- Lutz, Burkart (1987): Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie. Eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation (Forschungsberichte aus dem Institut für Sozialwissenschaftl. Forschung e.V. ISF München), Frankfurt/Main, New York
- Manthey, Heinz (1978): Betriebliche Sozialpolitik, Ausdrucksformen und Inhaltswandel, dargestellt am Beispiel ausgewählter Hamburger Unternehmen, in: Pohl, Hans (Hg.) (1978b): Betriebliche Sozialpolitik deutscher Unternehmer seit dem 19. Jahrhundert, Wiesbaden, S.13-25
- Mason, Tim W. (1974): Zur Entstehung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934: Ein Versuch über das Verhältnis „archaischer“ und „moderner“ Momente in der neuesten deutschen Geschichte, in: Mommsen, Hans/Petzina, Dietmar/Weisbrod, Bernd (Hg.) (1974): Industrielles System und politische Entwicklung in der Weimarer Republik, Düsseldorf, Bd. 1, S. 322-351
- Mason, Tim W. (1975): Arbeiterklasse und Volksgemeinschaft. Dokumente und Materialien zur deutschen Arbeiterpolitik 1936-1939, Opladen
- Mason, Tim W. (1977): Sozialpolitik im Dritten Reich. Arbeiterklasse und Volksgemeinschaft Opladen
- Milward, Alan S. (1977): Arbeitspolitik und Produktivität in der deutschen Kriegswirtschaft unter vergleichendem Aspekt, in: Forstmeier, Friedrich/Volkmann, Hans-Erich (Hg.) (1977): Kriegswirtschaft und Rüstung 1939-1945, Düsseldorf, S. 73-91
- Mommsen, Hans/Petzina, Dietmar/Weisbrod, Bernd (Hg.) (1974): Industrielles System und politische Entwicklung in der Weimarer Republik, 2 Bde., Düsseldorf
- Neubauer, Günter (1981): Sozioökonomische Bedingungen der Rationalisierung und der gewerkschaftlichen Rationalisierungspolitik, Diss. Freie Universität Berlin
- Nimbach, Adolf (1926): Die Arbeitsintensivierung im industriellen Großbetriebe (Betriebs- und finanzwirtschaftliche Forschungen, II. Serie, Heft 24), Berlin, Wien
- Pierenkemper, Toni (1981): Interne Arbeitsmärkte in frühen Industrieunternehmen. Das Beispiel Krupp, in: Soziale Welt, Jg. 32, Heft1, S. 3-18
- Pierenkemper, Toni (1982a): Historische Arbeitsmarktforschung. Vorüberlegungen zu einem Forschungsprogramm, in: Pierenkemper, Toni/Tilly, Richard (Hg.) (1982): Historische Arbeitsmarktforschung. Entstehung, Entwicklung und Probleme der Vermarktung von Arbeitskraft, Göttingen, S. 9-29
- Pierenkemper, Toni (1982b): Der Arbeitsmarkt für Angestelltenberufe im Jahre 1880, in: Pierenkemper, Toni/Tilly, Richard (Hg.) (1982): Historische Arbeitsmarkt-

forschung. Entstehung, Entwicklung und Probleme der Vermarktung von Arbeitskraft, Göttingen, S. 121-143

Pierenkemper, Toni/Tilly, Richard (Hg.) (1982): Historische Arbeitsmarktforschung. Entstehung, Entwicklung und Probleme der Vermarktung von Arbeitskraft, Göttingen

Pohl, Hans (1978): Arbeiterfragen im Industrialisierungsprozeß, in: ders. (Hg.) (1978a): Forschungen zur Lage der Arbeiter im Industrialisierungsprozeß, Stuttgart, S. 7-19

Pohl, Hans (1979): Wirtschafts- und sozialgeschichtliche Grundzüge der Epoche 1870-1914, Einführung in die Problematik, in: ders. (Hg.) (1979b): Sozialgeschichtliche Probleme in der Zeit der Hochindustrialisierung (1870-1914), Paderborn, S. 13-55

Pohl, Hans (Hg.) (1978a): Forschungen zur Lage der Arbeiter im Industrialisierungsprozeß, Stuttgart.

Pohl, Hans (Hg.) (1978b): Betriebliche Sozialpolitik deutscher Unternehmer seit dem 19. Jahrhundert, Wiesbaden

Pohl, Hans (Hg.) (1979a): Betriebliche Aus- und Weiterbildung in der deutschen Wirtschaft seit dem 19. Jahrhundert, Wiesbaden

Pohl, Hans (Hg.) (1979b): Sozialgeschichtliche Probleme in der Zeit der Hochindustrialisierung (1870-1914), Paderborn

Preller, Ludwig (1949): Sozialpolitik in der Weimarer Republik, Düsseldorf

Raue, Franz (1928): Die Saisonarbeit als sozialpolitisches Problem (Fragen des Arbeitsmarktes. Dissertationsreihe des Seminars für Arbeitsvermittlung und Berufsberatung an der Universität Münster i. W., Heft VI), Münster

Recker, Marie-Luise (1985): Nationalsozialistische Sozialpolitik im Zweiten Weltkrieg (Studien zur Zeitgeschichte, Bd. 29), München

Reichelt (1906): Die Arbeitsverhältnisse in einem Berliner Großbetrieb der Maschinenindustrie (Untersuchungen über die Entlohnungsmethoden in der deutschen Eisen- und Maschinenindustrie, hgg. v. Centralverein für das Wohl der arbeitenden Klassen, Heft 4), Berlin

Riemer-Schäfer, Ulla (1978): Sozialstatistik und Sozialstruktur der Arbeiterschaft in der chemischen Industrie und im Maschinenbau des Rhein-Main-Gebietes 1870-1914, in: Pohl, Hans (Hg.) (1978a): Forschungen zur Lage der Arbeiter im Industrialisierungsprozeß, Stuttgart, S. 107-117

Riemer-Schäfer, Ulla, o.J.: Industrialisierung im Rhein-Main-Gebiet. Eine sozialstatistische und sozialstrukturelle Analyse der Entwicklung von Gewerbegruppen, Unternehmungen und ihrer Arbeiterschaft zwischen 1870 und 1914. 1. Teil: Sozialstatistik und Sozialstruktur der Städte des Rhein-Main-Gebietes, 2. Teil: Die Unternehmungen und ihre Arbeiterschaft in den strukturbestimmenden Gewerbegruppen des Rhein-Main-Gebietes. Dargestellt am Beispiel ausgewählter Rhein-Main-Unternehmungen, o.O., o.V.

- Rupieper, Hermann-Josef (1982): Arbeiter und Angestellte im Zeitalter der Industrialisierung. Eine sozialgeschichtliche Untersuchung am Beispiel der Maschinenfabrik Augsburg und Nürnberg (M.A.N.) 1837-1914, Frankfurt am Main
- Rupieper, Hermann-Josef (1979): Regionale Herkunft, Fluktuation und innerbetriebliche Mobilität der Arbeiterschaft der Maschinenfabrik Augsburg-Nürnberg (M.A.N.) 1844-1914, in: Conze, Werner/Engelhardt, Ulrich (Hg.) (1979): Arbeiter im Industrialisierungsprozeß, Stuttgart, S. 94-112
- Sachse, Carola (1982): Hausarbeit im Betrieb. Betriebliche Sozialarbeit unter dem Nationalsozialismus, in: Sachse, Carola u.a. (1982): Angst, Belohnung, Zucht und Ordnung, Opladen, S. 209-274
- Sachse, Carola (1990): Siemens, der Nationalsozialismus und die moderne Familie. Eine Untersuchung zur Sozialen Rationalisierung in Deutschland im 20. Jahrhundert, Hamburg
- Sachse, Carola/Siegel, Tilla/Spode, Hasso/Spohn, Wolfgang (1982): Angst, Belohnung, Zucht und Ordnung. Herrschaftsmechanismen im Nationalsozialismus, Opladen
- Sachse, Carola (1994): Werkwohnungsbau und betriebsinterne Arbeitsmarktpolitik in Deutschland von 1880 bis 1945 (Studien zur Geschichte betriebsinterner Arbeitsmärkte in Deutschland, Teil 2), Paderborn: SAMF-Arbeitspapier 1994-3
- Schäfer, Hermann (1979a): Die Industriearbeiter. Lage und Lebenslauf im Bezugsfeld von Beruf und Betrieb, in: Pohl, Hans (Hg.) (1979b): Sozialgeschichtliche Probleme in der Zeit der Hochindustrialisierung (1870-1914), Paderborn, S. 143-216
- Schäfer Hermann (1979b): Probleme der Arbeiterfluktuation während der Industrialisierung. Das Beispiel der Maschinenfabrik André Koechlin & Cie, Mühlhausen/Elsaß (1827-1874), in: Conze, Werner/Engelhardt, Ulrich (Hg.) (1979): Arbeiter im Industrialisierungsprozeß, Stuttgart, S. 262-282
- Schalldach, Elisabeth (1930): Rationalisierungsmaßnahmen der Nachinflationszeit im Urteil der deutschen freien Gewerkschaften, Jena
- Schiffer, Carl (1928): Die ökonomische und sozialpolitische Bedeutung der industriellen Rationalisierungsbestrebungen, Karlsruhe
- Schmiede, Rudi (1984): Der „schematische“ Achtstundentag 1918 bis 1923 - Konturen einer arbeitspolitischen Ausnahmeperiode (Teil 1 des mit Edwin Schudlich zusammen verfaßten Aufsatzes: Arbeitszeit und Arbeitspolitik), in: Ulrich Jürgens/Frieder Naschold (Hg.): Arbeitspolitik. Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit, Leviathan-Sonderheft 5/1983, Opladen 1984, 365-380 (365-392)
- Schmiede, Rudi (1986): Alte und neue Stammebelegschaften, paternalistische und protektorale Personalpolitik. Zur Entstehung betriebsinterner Arbeitsmärkte am Beispiel der Firmen Siemens und MAN, Arbeitspapier 1986-5 des Arbeitskreises Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Paderborn
- Schmiede, Rudi (1997): Die Konsolidierung betriebsinterner Arbeitsmarktstrukturen in der deutschen Wirtschaft in der Periode vom Ersten bis zum Zweiten Welt-

- krieg (Studien zur Geschichte betriebsinterner Arbeitsmärkte in Deutschland, Teil 4), Darmstadt: SAMF-Arbeitspapier 1997-2
- Schmiede, Rudi/Schudlich, Edwin (1976): Die Entwicklung der Leistungsentlohnung in Deutschland. Eine historisch-theoretische Untersuchung zum Verhältnis von Lohn und Leistung unter kapitalistischen Produktionsbedingungen, Forschungsberichte des Instituts für Sozialforschung Frankfurt, Frankfurt/Main
- Schöck, Eva Cornelia (1977): Arbeitslosigkeit und Rationalisierung. Die Lage der Arbeiter und die Kommunistische Gewerkschaftspolitik 1920-28, Frankfurt am Main, New York
- Schöfer, Rolf (1981): Berufsausbildung und Gewerbepolitik. Geschichte der Ausbildung in Deutschland, Frankfurt am Main, New York
- Schoenbaum, David (1968): Die braune Revolution. Eine Sozialgeschichte des Dritten Reiches, Köln, Berlin
- Schönfeld, Hans (1926): Kritische Studien zum wirtschaftlichen Problem des Zwei- und Dreischichtensystems in Hochofenbetrieben (Schriften der Gesellschaft für soziale Reform, Bd. 12, Heft 2), Jena
- Schomerus, Heilwig (1977): Die Arbeiter der Maschinenfabrik Esslingen. Forschungen zur Lage der Arbeiterschaft im 19. Jahrhundert, Stuttgart
- Schomerus, Heilwig (1978): Soziale Differenzierungen und Nivellierung der Fabrikarbeiterschaft Esslingen 1846-1914, in: Pohl, Hans (Hg.) (1978a): Forschungen zur Lage der Arbeiter im Industrialisierungsprozeß, Stuttgart, S. 20-64
- Schomerus, Heilwig (1979): Saisonarbeit und Fluktuation. Überlegungen zur Struktur der mobilen Arbeiterschaft 1850-1914, in: Conze, Werner/Engelhardt, Ulrich (Hg.) (1979): Arbeiter im Industrialisierungsprozeß, S. 113-118
- Schudlich, Edwin (1994): Von der externen zur internen Arbeitsmarktpolitik. Zur arbeitsmarktpolitischen Rationalisierung des Produktionsprozesses um die Jahrhundertwende (Studien zur Geschichte betriebsinterner Arbeitsmärkte in Deutschland, Teil 1), Paderborn: SAMF-Arbeitspapier 1994-2
- Schulz, Günther (1978): Integrationsprobleme der Arbeiterschaft in der Metall-, Papier- und chemischen Industrie der Rheinprovinz 1850-1914, in: Pohl, Hans (Hg.) (1978a): (Forschungen zur Lage der Arbeiter im Industrialisierungsprozeß, Stuttgart, S. 65-106)
- Schulz, Günther (1979): Die industriellen Angestellten. Zum Wandel einer sozialen Gruppe im Industrialisierungsprozeß, in: Pohl, Hans (Hg.) (1979b): Sozialgeschichtliche Probleme in der Zeit der Hochindustrialisierung 1870-1914), Paderborn, S. 217-266
- Schumann, Fritz (1911): Die Arbeiter der Daimler-Motoren-Gesellschaft Stuttgart-Untertürkheim, in: Schriften des Vereins für Socialpolitik, Bd. 135, Teil 1, S. 1-152, Leipzig
- Siegel, Tilla (1981): Lohnpolitik im nationalsozialistischen Deutschland, in: Sachse, Carola u.a. (1982): Angst, Belohnung, Zucht und Ordnung, Opladen, S. 54-139

- Siegel, Tilla/Freyberg, Thomas von (1991): Industrielle Rationalisierung unter dem Nationalsozialismus (Forschungsberichte des Instituts für Sozialforschung Frankfurt am Main), Frankfurt am Main/New York
- Sohn-Rethel, Alfred (1973): Ökonomie und Klassenstruktur des deutschen Faschismus, Frankfurt am Main
- Sorer, Richard (1911): Auslese und Anpassung der Arbeiterschaft in einer Wiener Maschinenfabrik, in: Schriften des Vereins für Socialpolitik, Bd. 135, Teil 1, S. 153-257, Leipzig
- Spode, Hasso (1982): Arbeiterurlaub im Dritten Reich, in: Sachse, Carola u.a. (1982): Angst Belohnung, Zucht und Ordnung, Opladen, S. 275-328
- Stollberg, Gunnar (1981): Die Rationalisierungsdebatte 1908 - 1933. Freie Gewerkschaften zwischen Mitwirkung und Gegenwehr, Frankfurt am Main/New York
- Stolle, Uta (1980): Arbeiterpolitik im Betrieb. Frauen und Männer, Reformisten und Radikale, Fach- und Massenarbeiter bei Bayer, BASF, Bosch und in Solingen (1900-1933), Frankfurt am Main, New York
- Syrup, Friedrich (1912): Studien über den industriellen Arbeiterwechsel, in: Thünen-Archiv, Bd. 4 (1912), S. 261-303
- Syrup, Friedrich (1914): Der Altersaufbau der industriellen Arbeiterschaft, in: Thünen-Archiv, Bd. 6 (1914), S. 14-115
- Syrup, Friedrich (1915): Die soziale Lage der seßhaften Arbeiterschaft eines ober-schlesischen Walzwerkes, in: Schriften des Vereins für Socialpolitik, Bd. 153, München, Leipzig, S. 131-218
- Tenfelde, Klaus (1979a): Der bergmännische Arbeitsplatz während der Hochindustrialisierung (1890-1914), in: Conze, Werner/Engelhardt, Ulrich (Hg.) (1979): Arbeiter im Industrialisierungsprozeß, Stuttgart, S. 283-335
- Tenfelde, Klaus (1979b): Bildung und sozialer Aufstieg im Ruhrbergbau vor 1914. Vorläufige Überlegungen, in: Conze, Werner/Engelhardt, Ulrich (Hg.) (1979): Arbeiter im Industrialisierungsprozeß, Stuttgart, S. 465-493
- Tilly, Richard H. (1982): Märkte - Mächte - Arbeit. Beiträge zur Arbeitsmarktforschung, in: Pierenkemper, Toni/Tilly, Richard (Hg.) (1982): Historische Arbeitsmarktforschung, S. 277-288
- Timmermann, Walter (1906): Die Entlohnungsmethoden in der Hannoverschen Eisenindustrie (Untersuchungen über die Entlohnungsmethoden in der deutschen Eisen- und Maschinenindustrie, hgg. v. Centralverein für das Wohl der arbeitenden Klassen, Heft 3), Berlin
- Vetterli, Rudolf (1979): Arbeitssituation und Organisationsverhalten Schweizer Metallarbeiter, in: Conze, Werner/Engelhardt, Ulrich (Hg.) (1979): Arbeiter im Industrialisierungsprozeß, Stuttgart 336-361
- Watteroth, Richard (1915): Die Erfurter Schuharbeiterschaft, in: (Schriften des Vereins für Socialpolitik, Bd. 153), München, Leipzig, S. 1-130

Wernsing, Caroline (1927): Die Wanderungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt in der Nachkriegszeit (Fragen des Arbeitsmarktes. Dissertationsreihe des Seminars für Arbeitsvermittlung und Berufsberatung an der Universität Münster i. W., Heft I), Münster

Wheeler, Robert (1974): Zur sozialen Struktur der Arbeiterbewegung am Anfang der Weimarer Republik. Einige methodologische Bemerkungen, in: Mommsen, Hans/Petzina, Dietmar/Weisbrod, Bernd (Hg.) (1974): Industrielles System und politische Entwicklung in der Weimarer Republik, Bd. 1, Düsseldorf, S. 179-189