

Inhalt

Vorwort	11
Abkürzungsverzeichnis	13
Verzeichnis der Abbildungen im Text	15
Verzeichnis der Tabellen im Text	15
<i>Teil I: Einleitung und theoretisches Konzept</i>	17
1. Einleitung und Fragestellung	19
a) Zum Diskussionszusammenhang	19
b) Erkenntnisinteresse und leitende Frage	25
c) Hypothesen und Aufbau der Arbeit	29
d) Präzisierung und Abgrenzung des Untersuchungsgegenstandes	33
2. Begriffe und Konzepte:	
„Klassenbeziehungen“ in der Matrix sozialer Handlungsfelder	41
a) Die Funktion eines „Klassen“-Konzeptes im Schnittpunkt von Industrie- und Arbeitergeschichte	41
b) Das Konzept der „sozialen Handlungsfelder“	42
c) „Klassenstrukturierung“ und „soziale Handlungsfelder“	47
d) „Klassenstrukturierung“ als hierarchisches Strukturkonzept	49
e) „Klassenbeziehungen“ in „sozialen Systemen der Produktion“	52
<i>Teil II: Berufsstolz, Marktmacht und „Defensive elitism“:</i> <i>Die Arbeits- und Sozialbeziehungen des „Team“-Systems (1860er – 1880er Jahre)...</i>	59
1. Die deutsche und amerikanische Eisenindustrie in der ersten Industrialisierungsphase	61
a) Die deutsche und amerikanische Schmiedeeisenindustrie als Betriebssystem ..	62
b) Wachstumsmuster, Branchen- und Unternehmensstruktur der Eisenindustrie im Ruhrgebiet und in Pennsylvania: Gemeinsamkeiten	65
c) Wachstumsmuster, Branchen- und Unternehmensstruktur der Eisenindustrie im Ruhrgebiet und in Pennsylvania: Unterschiede	67
d) Die langsame Verdrängung des Schmiedeeisens durch den Flußstahl	79
2. Technische Bedingungen der Arbeit im Betriebssystem der Schmiedeeisenproduktion	84
a) Entwicklungen in der Hochofentechnik und Arbeitsformen im Hochofenwerk	84

b)	Strukturen und Entwicklungen im Puddelbetrieb und Arbeitsformen in den Puddel- und Luppenwalzwerken	94
c)	Entwicklungen in der Walztechnik und Arbeitsformen in Schweiß- und Walzwerken	102
3.	Arbeit, Zusammenarbeit und Macht in deutschen und amerikanischen Hüttenwerken, 1860 – 1890: „Teams“ und „Kolonnen“ im Betrieb	113
a)	„Team“- und „kolonnen“-förmige Kooperation im Schmiedeeisenwerk	113
b)	Qualifikation und technische Entwicklung	116
c)	Die Position der Meister und die funktionale Autonomie der „Teams“	123
d)	„Teams“ und „Kolonnen“ in der Machtstruktur und Hierarchie der Betriebe	129
e)	„Teams“ und frühe Ingenieure	137
4.	Das „Team“-System in den USA: Berufsgewerkschaftliche Organisation als überbetriebliche Absicherung betrieblicher Machtpositionen, 1867 – 1895 ...	142
a)	„Team“-Strukturen in den USA: „manufacture system“, „sliding scale“, „heat system“ und „helper system“	142
b)	Verhaltenskodex und Organisationsmacht als Elemente des „Defensive elitism“	153
c)	Berufsgewerkschaften als Verlängerung der „Team“-Struktur in den überbetrieblichen Raum	158
d)	Belegschaftshandeln und industrielle Beziehungen im Gewerkschaftssystem	168
5.	„Citizen Ironworker“: Lebensweise, Deutungsmuster und Kultur im Milieu eines „Gewinners“ der frühen Industrialisierung	175
a)	Auf Distanz zur „Proletarität“: Materieller Standard und ethnische Integrationsfähigkeit der Eisenarbeitserschaft im Gewerkschaftssystem	175
b)	Exklusivität, Laborismus und Protektionismus: Gesellschaftliche Deutungsmuster in der Eisenarbeitserschaft	182
c)	Die „plebejische“ Kultur der Eisenarbeiter	188
6.	Die unvollständige Ausprägung des „Team“-Systems in Deutschland	192
a)	Deutschland im Vergleich zu den USA: Gemeinsamkeiten und deren Grenzen im vorgewerkschaftlichen Raum	192
b)	Qualifikationstransfer statt Einwanderung: Die Rolle ausländischer Eisenarbeiter im Ruhrgebiet	199
c)	Die Entstehung des Obermeistersystems und seine Konsequenzen für das „Team“-System im Ruhrgebiet	201
d)	Schnelles Wachstum, Strukturkrise und große Konzerne	204

7. Die Auflösung des „Team“-Systems in Pennsylvania und im Ruhrgebiet	210
a) USA: Die Fronten verhärten sich	212
b) USA: Der Einfluß der Stahlindustrie auf den Niedergang des Gewerkschaftssystems	218
c) USA: Der Kampf um den Bestand der Berufsgewerkschaft	225
d) USA: Die Bedeutung des Homestead-Streiks von 1892	229
e) Die Auflösung des „Team“-Systems im Ruhrgebiet und in Pennsylvania: Ein Resümee	232

Teil III: Kolonnenarbeit im „Imperium des Meisters“:

Die soziale Welt des „Drive“-Systems

<i>(1880er Jahre bis zum frühen 20. Jahrhundert)</i>	<i>237</i>
--	------------

1. Vom Eisen zum Stahl: Die deutsche und die amerikanische Stahlindustrie in der Phase des „Schnellbetriebs“	239
a) Flußstahlfertigung als Betriebssystem	239
b) Das Gesetz der Massenproduktion und die technisch-organisatorische Integration von Fertigungsstufen	250
c) Hegemonie im Schutz von Zoll und Binnenmarkt: Die Herausbildung der oligopolistischen Konzernstruktur in der amerikanischen Eisen- und Stahlindustrie	259
d) Zoll, Syndikate und „Exportventil“: Die Verfestigung der oligopolistischen Unternehmensstruktur im Ruhrgebiet	264
e) Das gemischte Hüttenwerk als Handlungseinheit im Oligopol der Branche ...	268
2. Technische Bedingungen der Arbeit im teilmechanisierten „forcierten“ Betrieb: Die Verallgemeinerung der Kolonnenarbeit	271
a) Zentralisierung statt Fragmentarisierung – Stoffflußstruktur statt Reihenstruktur	271
b) Die Auswirkungen der Teilmechanisierung auf die Organisation der Arbeitsprozesse	288
c) Die begrenzte Integration maschineller Einrichtungen in den Arbeitsprozeß..	297
d) Das Nebeneinander mechanisierter und nichtmechanisierter Arbeitsbereiche	302
e) Arbeitsgruppen- und Qualifikationsstrukturen im teilmechanisierten Schnellbetrieb	305
3. Antreiberei, Repression, Ohnmacht: Soziale Beziehungen in deutschen und amerikanischen Hüttenwerken unter den Bedingungen des „Schnellbetriebs“	308
a) Arbeitsbeziehungen und Interaktionsmuster in der Kolonne	308
b) Hetzerei und Antreiberei: Kolonnenarbeit unter den Bedingungen des „Drive“-Systems	319
c) Die Position und Funktion der Meister im „Drive“-System	324

d) Ingenieure als Betriebsleiter im System der Antreiberei	334
e) Die Ursachen für das Fehlen betrieblicher Solidaritätsbeziehungen im „Drive“-System	341
4. „Herr im Haus“ – aber Herr der Lage? Unternehmerische Arbeiterpolitik im „Drive“-System	345
a) Arbeiter- und Arbeitsmarktpolitik unter dem Primat unternehmerischer Handlungsautonomie	345
b) Formen und Funktionen betrieblicher Sozialpolitik in deutschen und amerikanischen Hüttenwerken	354
c) Disziplinierung und Repression	366
5. Lohn und Mühen. Industrielle Leistungspolitik und Arbeitsbedingungen im „Drive“-System	371
a) Akkordgrenze und individueller Zugriff: Entlohnung in der deutschen und amerikanischen Eisen- und Stahlindustrie	371
b) Die Ökonomie der überlangen Arbeitszeiten	381
c) „Stahl schmelzen und Männer töten“: Unfälle in der Hüttenindustrie und das „Drive“-System	387
d) Fluktuationsmuster in der deutschen und amerikanischen Hüttenindustrie	391
6. Der lange Schatten der Hütte. Zum Verhältnis von Betrieb und außer- betrieblicher Lebenswelt in der Stahlregion Pittsburgh und im Ruhrgebiet	400
a) Rückhalt und Fluchtpunkte: Familie, Freizeit und beginnende Massenkultur an Stahlstandorten	400
b) Das ambivalente Netzwerk sozialer Bindungen und Vereine: Funktionen, Funktionswandlungen und „tote Winkel“ ethnischer Beziehungen	406
c) Außer Reichweite: Hüttenarbeiter und Gewerkschaften im „Drive“-System ..	414
7. Grenzen des „Drive“-Systems und Tendenzen seiner Auflösung in den USA und in Deutschland	421
a) Defizite des „Drive“-Systems und erste Wandlungstendenzen	422
b) Vollmechanisierung statt „Taylorismus“	430
 <i>Teil IV: Vollmechanisierte Fertigung, Solidarität im Belegschaftsverband und der Kampf um betriebliche Interessenvertretung: Arbeitsbeziehungen und Industrial Relations im „Crew“-System (1910 bis zu den 1930er Jahren).....</i>	
1. Rationalisierung und Auslastungskrise: Die deutsche und amerikanische Eisen- und Stahlindustrie in der Zwischenkriegszeit	437
a) Vollmechanisierung, Elektrifizierung und das Betriebssystem der dezentralisiert-integrierten Fertigung	437

b) Technisierung der Selbstkostenökonomie	451
c) Die Spirale in die Überkapazität: Die Ambivalenz der Rationalisierung in der latenten Auslastungskrise der Zwischenkriegszeit	457
d) Strukturkrise im Spannungsfeld zwischen Branchenstruktur und Marktlage: Deutsch-amerikanische Unterschiede	466
2. Technische Bedingungen der Arbeit im vollmechanisierten Betrieb: Das „Fahren von Anlagen“ und die „Rückkehr der Qualifizierten“	478
a) Vollmechanisierung, der Vormarsch der Maschinenbediener und der Rückzug der Unqualifizierten	480
b) Von der Kolonne zum Arbeitskräftegefüge: Die „Crew“ als Anlagenbesatzung	493
c) Das „Fahren von Anlagen“ durch flexibel kooperierende Besatzungen	503
d) Prozeßtechnisch erfahrene Maschinisten, technisch versierte Produktions- arbeiter: Auf dem Weg zum „flexiblen Spezialarbeiter“ in der Hüttenindustrie ..	509
e) Qualifizierungskrise und neue Abgrenzungen zwischen „Crews“ und Ungelernten	515
3. Verantwortliche Zusammenarbeit, betriebliche Solidaritätsstrukturen und indirekte Kontrolle: Das „Crew“-System in der Machtstruktur deutscher und amerikanischer Hüttenwerke, 1910 – 1930er Jahre	520
a) Kollektives Selbstbewußtsein und betriebsbezogene Solidarität: Interaktionsmuster im „Crew“-System	520
b) Vom Kolonnenführer zum Koordinator von „Crews“: Meister und „foremen“ im vollmechanisierten Betrieb	535
c) Indirekte Kontrolle und neue Konflikte zwischen mitarbeiterkontrollierten und managementdominierten Entscheidungsstrukturen	541
d) Betriebsleiter und Effizienzexperten als Gegenspieler der „Crews“	552
4. Betriebsbesatzungen als Träger von Belegschaftshandeln zwischen Betriebs- syndikalismus und Betriebsegoismus	560
a) Arbeitsgruppen auf der Suche nach betriebsnaher Interessenvertretung und adäquaten Organisationsformen	560
b) Arbeitsgruppen als Träger von direkter und indirekter Belegschaftsmacht	572
c) Betriebliche Partizipationsverfahren als Begleiterscheinung dezentralisierter Produktion	585
5. Der Kampf um die Durchsetzung der Industriegewerkschaft in der amerikanischen Eisen- und Stahlindustrie, 1918 – 1942	590
a) Die traumatische Niederlage des Jahres 1919: Der große Streik in der amerikanischen Stahlindustrie	590
b) Beschwichtigung und Repression: Die „mageren“ 1920er Jahre	606

c) Weltwirtschaftskrise, „New Deal“ und die „Rank-and-File“-Bewegung in der Hüttenindustrie	610
d) Die Offensive des SWOC, die Aneignung der ERPs und der Kampf um die Anerkennung des Gewerkschaftssystems, 1936 – 1942	617
6. Basis, Betriebsräte, Gewerkschaften: Interessenformierung und Interessenvertretung der Hüttenarbeiterschaft im Gewerkschaftssystem der Weimarer Republik.....	628
a) Das Scheitern des radikalen Betriebssyndikalismus in der Hüttenindustrie des Ruhrgebiets bis 1924.....	628
b) Die Formalisierung des Betriebsvertretungssystems und die Gegenoffensive der Ruhrkonzerne, 1924 – 1929	652
c) Ohnmacht, betriebliche Paralysisierung und radikaler Protest der Hüttenwerks- belegschaften in der Weltwirtschaftskrise	664
7. Gewerkschaftsfeindschaft, „Betriebsgemeinschafts“-Ideologie und “Menschen- wirtschaft“: Unternehmerische Arbeiterpolitik in der Zwischenkriegszeit	670
a) Der unternehmerische Umgang mit Betriebsvertretungsorganen und Gewerkschaften	670
b) „Betriebsgemeinschaft“ als Alternative zu Partizipation und Interessenausgleich	680
c) „Human Engineering“ und „Menschenwirtschaft“	688
8. Strukturen im Gewerkschaftssystem der deutschen Hüttenindustrie (in den 1920er Jahren) und im System des „collective bargaining“ in der amerikanischen Stahlindustrie (seit 1937) im Vergleich	695
a) Gewerkschaften und Betriebsvertretungen	695
b) Gewerkschaften als Organisationsangebote	699
c) Gewerkschaften in den industriellen Beziehungen	705
<i>Teil V: Vergleichende Schlußbetrachtungen</i>	709
<i>Teil VI: Quellen- und Literaturverzeichnis</i>	735
Namensregister.....	790
Institutionen- und Sachregister	792
Der Autor	799