

'Altlast' Arbeiter als Relikt der Moderne? – Überlegungen zu einer Mikrostudie im Ruhrgebiet¹

Arbeitnehmer im Strukturwandel

Als Folge eines seit über zwanzig Jahre anhaltenden Strukturwandels in der Eisen- und Stahlindustrie, dessen Anzeichen sich in den 60er Jahren andeuteten und dessen Existenz sich in der Stahlkrise Mitte der 70er Jahre manifestierte, baute die Branche in den letzten Jahren wiederum massiv Arbeitsplätze ab. Beschäftigte die Eisen- und Stahlindustrie der Bundesrepublik Deutschland 1964 noch 314.000 Arbeitnehmer, so waren es 1984 nur noch 184.000. Heute sind es einschließlich der neuen Bundesländer 150.000 Beschäftigte, und bis zur Jahrtausendwende werden es wahrscheinlich weniger als 100.000 Arbeitnehmer sein².

Auch zu Beginn des Jahres 1994 ist das Ende einer tiefgreifenden wirtschaftlichen Rezession in der deutschen Eisen- und Stahlindustrie nicht erkennbar. Im Ruhrgebiet zeichnet sich ein vorläufiger Höhepunkt der Krise ab, denn selbst Deutschlands größter Stahlproduzent, die Thyssen Stahl AG, ist wirtschaftlich angeschlagen und plant einen Belegschaftsabbau in großem Umfang. Die Überlebensmaxime der großen Montankonzerne im Ruhrgebiet wird auch in den kommenden Jahren – nach der 1993 durchgeführten Krupp-Hoesch-Fusion – Konzentration heißen, an deren Endpunkt für diese Industrieregion eine schon längst in Planung stehende „Ruhr Stahl AG“ als vorläufig intensivste Konzentrationsform steht³.

Im Kontext dieser wirtschaftlichen Entwicklung – das heißt der weiteren Beschleunigung der Modernisierung und Rationalisierung – und auf dem Weg der sich neu formierenden Gesellschaftsstrukturen, bleiben die veränderten industriellen Arbeitsbeziehungen im Zuge der „dritten industriellen Revolution“ nicht ohne Auswirkungen auf die Arbeitnehmer. Zentrale Aspekte in diesem Prozeß sind die Tertiärisierung der Arbeitswelt, der Wechsel von der fordistischen Massenproduktion zur flexiblen Spezialisierung und von der tayloristischen Arbeitszeitregelung zur „Rundumnutzung“

- 1 Zwischenergebnisse zum Projekt „Auswirkungen des Strukturwandels in altindustriellen Regionen auf Arbeiter-Berufsbiographien. Das Beispiel des Bochumer Vereins“. Das Projekt wird am Institut zur Erforschung der europäischen Arbeiterbewegung der Ruhr-Universität Bochum unter der Leitung von Prof. Dr. Helga Grebing durchgeführt und von der VW-Stiftung finanziert. Dieser Beitrag stützt sich auf die Auswertung erster Interviews ehemaliger Stahlarbeiter sowie Archivalien des Historischen Archivs Krupp (im folgenden zitiert als HAK).
- 2 Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie (Hrsg.): Statistisches Jahrbuch der Eisen- und Stahlindustrie, Düsseldorf 1993.
- 3 Westdeutsche Allgemeine Zeitung vom 19.01.1994 und Ruhr-Nachrichten vom 24.11.1993.

qualifizierter Arbeitnehmer, ein Wandel, in dem Schlagworte wie Dezentralisierung und Flexibilisierung der Produktion, Heterogenisierung und vor allem Individualisierung der Arbeitnehmer eine wesentliche Rolle spielen. Sozial- und wirtschaftspolitisch wurden die negativen Folgen dieses industriellen Wandels in der Eisen- und Stahlindustrie einerseits zwar mit Hilfe der staatlichen Sozialpolitik, der Mitbestimmung sowie betrieblichen Sozialregelungen weitgehend bewältigt, werden andererseits aber von regelmäßigen Attacken der konservativ-liberalen Regierung gegen soziale Errungenschaften der Arbeitnehmer seit Anfang der 80er Jahre sowie durch die Vereinigung und die Europäische Union entstandener Probleme in den 90er Jahren begleitet⁴.

Wie sich die erste Phase dieses Strukturwandels in der Eisen- und Stahlindustrie auf Arbeiter-Berufsbiographien, insbesondere ihre Karriereverläufe, auswirkte, soll am Fallbeispiel der Arbeitnehmerschaft des „Bochumer Vereins für Gußstahlfabrikation AG“ gezeigt werden. Die Fragen nach Tätigkeitsmodifikationen und -wechsel der Arbeiter, ihre (Aufstiegs-) Chancen, die Entwertung von Qualifikationen sowie ihre Tätigkeit bzw. Situation nach dem zwangsweisen Ausscheiden aus dem Arbeitsleben sollen dabei eine zentrale Rolle spielen. Bei all diesen Fragen darf das subjektive Erleben der Arbeiter in der Analyse nicht unberücksichtigt bleiben, da es als zusätzliche Quelle bestehende Lücken der klassischen Quellenbasis historischer Untersuchungen auffüllen kann. Auf eine regionale Begriffsdefinition des Strukturwandels beschränkt konzentriert sich die Bochumer Mikrostudie auf Aspekte wie Veränderungen der Produktionsstruktur und Unternehmensorganisation, die Auswirkungen der technischen Innovationen sowie „... die Veränderung der Art und Weise zu arbeiten, ... die Veränderung der Zusammensetzung der abhängig Beschäftigten nach ihrer beruflichen Stellung und ... die Freisetzung von arbeitsfähigen und arbeitswilligen Menschen“⁵.

Bei dem Beispiel-Unternehmen handelt es sich um den 1854 gegründeten „Bochumer Verein für Bergbau und Gußstahlfabrikation“, der 1951 als Einheitsgesellschaft „Gußstahlfabrik Bochumer Verein AG“ aus dem Konzern der „Vereinigten Stahlwerke AG“ entflochten wurde und 1956 wieder seinen traditionellen Namen „Bochumer Verein für Gußstahlfabrikation AG“ annahm. Im Jahr 1958/59 erwarb die zu Krupp gehörende „Hütten- und Bergwerke Rheinhausen AG“ die Aktienmehrheit des Bochumer Unternehmens, eine Verbindung, die 1965 zur formalen Fusion der beiden Unternehmen zur „Fried. Krupp Hüttenwerke AG“ führte. Innerhalb des Stahlbereichs

- 4 Zu den Veränderungsprozessen der Arbeitsbeziehungen siehe z.B. Michael Felder: Hort der Stabilität? Zur Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in der Bundesrepublik Deutschland, in: Frank Deppe/Klaus-Peter Weiner, Binnenmarkt 1992. Zur Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in Europa, Hamburg 1991, S. 38-68 und Helga Grebing/Werner Wobbe (Hrsg.): Industrie und Arbeitsstrukturen im europäischen Binnenmarkt, Köln 1993.
- 5 Siehe Helga Grebing: Wirtschaftsregionen im Vergleich. Zu einigen Varianten des sozioökonomischen Wandels in Europa, Braunschweig 1990, S. 5. – Auf Aspekte wie die Formen des sozialen Alterns bzw. den Ablauf der Ruhestandsphase oder die Abfolge regionaler Wandlungsprozesse soll im Rahmen dieses Beitrages nicht eingegangen werden.

des Kruppschen Konzerns wurden die Bochumer Werksanlagen nach der Fusion als „Gußstahlwerk Bochumer Verein“ und seit 1968 als „Werk Bochum“ bezeichnet. Mitte 1980 wurde der Stahlbereich unter anderem aus finanzpolitischen Gründen in „Krupp Stahl AG“ umbenannt, der 1992/93 infolge der Zusammenlegung des Stahlbereichs mit der Dortmunder „Hoesch Stahl AG“ seine heutige Bezeichnung „Krupp-Hoesch Stahl AG“, eingebunden in die „Fried. Krupp AG Hoesch-Krupp“, erhielt⁶. In einem äußerst komplexen Prozeß wie dem industriellen Strukturwandel gibt es auch auf der Mikroebene keine einfachen Erklärungsmuster; er ist als vieldimensionaler Vorgang immer nur partiell zu erfassen: „Dieser Prozeß betrieblichen Wandels – weit davon entfernt, nach dem Muster mechanischer Ursachen-Wirkungs-Beziehungen oder militärischer Befehls-Gehorsams-Ketten abzulaufen, also auch zentral plan- und steuerbar zu sein – war sozial hochkomplex und vollzog sich im Medium spezifischer, betrieblicher Handlungskonstellationen. Seine Dynamik resultierte aus dem Zusammenwirken der verschiedenen betrieblichen Akteure, und in seinem Verlauf war der Prozeß daher kontingent.“⁷

Während bisher hauptsächlich die (regional-) wirtschaftlichen und kommunalpolitischen Folgen des industriellen Strukturwandels im Ruhrgebiet Forschungsgegenstand verschiedener (historischer) Analysen bildeten⁸, sind die Auswirkungen eines industriellen Anpassungsprozesses auf den Berufsweg und das Leben der Arbeiter bisher kaum bekannt. Allerdings gibt es empirische Analysen, die sich mit der Arbeitnehmerschaft und den betrieblichen Arbeitsbeziehungen in der Eisen- und Stahlindustrie befaßt haben⁹.

Für den Bochumer Verein lassen sich die Auswirkungen des Strukturwandels auf den Berufsverlauf von Arbeitern aus zwei Gründen besonders gut am Walzwerksbereiches festmachen: Zum einen war und ist er ein Produktionsschwerpunkt des Unternehmens, dessen Hauptgewicht in den 60er Jahren von der Halbzeug-Produktion immer mehr zur Erzeugung von Flachstahl verlagert wurde. Diesen mit Rationalisierungsmaßnahmen einhergehenden Veränderungen der Produktionsstruktur mußte sich zumindest

- 6 Die Untersuchung beschränkt sich auf Arbeitnehmer, die beim Bochumer Verein vor der Fusion mit Krupp 1965 als Arbeiter eingestellt wurden. Die Bezeichnung „Arbeiter-Berufsbiographien“ legitimiert sich aus der Tatsache, daß die Interviewpartner in der Regel den größten Teil ihres Berufsweges beim Bochumer Verein in einem Lohnverhältnis standen. Das Bochumer Unternehmen wird dementsprechend im folgenden für die Zeit bis zur Fusion im Jahre 1965 als „Bochumer Verein“ und in der Folgezeit als „Werk Bochum“ bezeichnet.
- 7 Karl Lauschke: *Mobilität und Aufstieg in der Eisen- und Stahlindustrie nach dem Zweiten Weltkrieg*, in: Karl Lauschke/Thomas Welskopp (Hrsg.): *Mikropolitik im Unternehmen. Arbeitsbeziehungen und Machtstrukturen in industriellen Großbetrieben des 20. Jahrhunderts*, Essen 1994 (i.E.).
- 8 Siehe hierzu auch die Beiträge von Heiderose Kilper und Jutta A. Helm in diesem Band.
- 9 Dazu zählen die klassischen industriesoziologischen Untersuchungen des Dortmunder Instituts für Sozialforschung in den 50er Jahren, die als Sekundärquellen eine wichtige Basis für aktuelle historische Untersuchungen zum Thema bilden. Z.B.: Institut für Sozialforschung (Hrsg.): *Betriebsklima. Eine industriesoziologische Untersuchung aus dem Ruhrgebiet*, Frankfurt a.M. 1955.

ein Teil der Arbeitnehmer jener Produktionsbereiche anpassen, so daß neben strukturellen Veränderungen der Belegschaft im Untersuchungszeitraum (Zahl, Alter, Arbeiter-Angestellten Verhältnis etc.) Brüche innerhalb der Karriereverläufe zu erwarten sind. Zum anderen war der Walzwerksbereich in den 70er Jahren in der Automation weltweit am weitesten fortgeschritten. Diese Tatsache ist ein zusätzliches Moment für die zu erwartenden Auswirkungen; es verstärkte tendenziell den Anpassungsdruck für die entsprechende Belegschaft, wie für die Personalpolitik des Unternehmens, das aus wirtschaftlichen Gründen personalpolitischen Handlungszwängen unterlag. Daß immer schneller aufeinanderfolgende Innovationen eine Beschleunigung sozioökonomischer Wandlungsprozesse seit den 50er Jahren zur Folge hatten, die sich nach und nach fundamental auf den Arbeitsprozeß selbst wie auf die Berufsbiographie insgesamt auswirken konnte, wird von den Arbeitnehmern des Beispielunternehmens bestätigt. Problemfaktoren waren in erster Linie: Überforderung (zunehmende Hektik), Lohneinbußen, Umsetzungen, Arbeitsplatzunsicherheit, Auflösung traditioneller Arbeitsgruppen und kollektiver Strukturen, Stauseinbußen, Qualifikationsverlust und wachsende Entfremdung¹⁰. Inwieweit sich diese Faktoren auf den Gesamtzusammenhang eines Berufsverlaufs ausgewirkt haben und inwieweit aus der Summe der Berufsverläufe der Interviewpartner die Erstellung einer Typologie von Karrieremustern möglich ist, bleibt zu diesem Zeitpunkt der Untersuchung noch offen.

Vom Motor des Wachstums zum Sorgenkind

„Coal and steel built them, and coal and steel nearly killed them.“¹¹ So vereinfachend diese Aussage ist, trifft sie doch im Kern für die lange Zeit monostrukturell ausgerichtete Region¹² Ruhrgebiet zu.

In Bochum hatte der Bochumer Verein neben dem Bergbau mehr als 100 Jahre einen bestimmenden Einfluß auf die Entwicklung der Stadt. Parallel zum Wachstum des 1842 gegründeten Werkes zu einem der bedeutendsten Montanunternehmen im Ruhrgebiet, expandierte das damalige Landstädtchen mit ca. 4.000 Einwohnern im Jahr 1840 seit der Mitte des 19. Jahrhunderts zu einer Industriestadt, die 1962 mit 367.579

10 Für den Bochumer Verein in den 50er Jahren vgl.: Ernst August Jüres/Hanno Kesting: Die Reaktion von Hüttenarbeitern auf technische Neuerungen, unveröffentlichter Endbericht, Dortmund 1957. Für die Stahlwerke Bochum: Bernd Faulenbach, Arbeitnehmernerfahrungen mit technologischem Wandel und Rationalisierung seit den 50er Jahren. Zu einem Versuch „kommunikativer“ Arbeiterbildung in der Stahlindustrie, in: Werner Fricke u.a. (Hrsg.): Jahrbuch Arbeit und Technik in Nordrhein-Westfalen 1985, Bonn 1985, S. 145-154.

11 Todd Barrett/Theresa Waldrop: The Ruhr Valley and the Mon: A Tale of Two Rust Belts, Newsweek vom 14.6.1993, S. 18.

12 Zur Diskussion des Begriffs Region siehe Rainer Schulze: Region – Industrialisierung – Strukturwandel. Annäherung an eine regionale Perspektive sozio-ökonomischen Wandels, in: ders. (Hrsg.): Industrieregionen im Umbruch. Historische Voraussetzungen des regionalen Strukturwandels im europäischen Vergleich, Essen 1993, S. 14-33.

Einwohnern ihre maximale Bevölkerungszahl erreichte, bevor sie nach einer Eingemeindung heute über 400.000 Einwohnern umfaßt¹³.

Die vergleichsweise späte wirtschaftliche Rekonstruktion des Bochumer Vereins bedingt durch Demontagen und Entflechtung in der Nachkriegszeit und die damit zusammenhängende unterdurchschnittliche Produktivität in der Phase des Wiederaufbaus¹⁴, hatten keinen direkten Einfluß auf seine Produktionsstruktur. Im Unterschied zu den meisten anderen gemischten Hüttenwerken des Ruhrgebiets zeichnete sich der Bochumer Verein auch nach 1945 durch eine beachtliche Verarbeitungsbreite und -tiefe aus. Neben der Erzeugung von Roheisen, Rohstahl und Walzstahlerzeugnissen aller Art hatte die Produktion von Stahlformgußstücken, Freiform- und Gesenkschmiedestücken, rollendem Eisenbahnmateriale und Preßteilen stets eine wichtige Rolle gespielt¹⁵.

Investitionen konzentrierten sich in den ersten Nachkriegsjahren auf den Ersatz vom Krieg zerstörter oder beschädigter Anlagen. Der Wiederaufbau ging mit Modernisierungsmaßnahmen einher, die zu einer rationalisierten Produktion beitrugen. Schwerpunkt war zunächst die Roheisen-Produktion. Bis 1956 waren wieder fünf Hochöfen, nun mit einer mechanischen Beschickung und größeren Kapazität ausgestattet, angefahren. Einen anderen Investitionsschwerpunkt stellten die Stahlerzeugungskapazitäten dar, wo nicht nur demontierte Öfen teilweise ersetzt wurden, sondern auch erstmalig in Deutschland ein Stahlwerk nach dem Sauerstoff-Aufblasverfahren (LD) 1956/57 in Betrieb genommen wurde. Eine weitere größere Investition innerhalb der Wiederaufbauphase des Bochumer Vereins erfolgte im Walzbereich. Zuvor hatte das Unternehmen die Stahlblöcke in mehreren Profilmalzstraßen zu Halbzeug verarbeitet, um diesen Produktionsengpaß nach dem Krieg zumindest teilweise zu beseitigen. 1954 nahm es ein hochmodernes Block- und Halbzeugwalzwerk im Werksteil Höntrop als Ersatz für im Krieg zerstörten bzw. überalterte Walzstraßen in Betrieb¹⁶.

Im selben Jahr deutete sich ein tiefgreifender unternehmensorganisatorischer Wandel an, denn im Zuge der schon in den 50er Jahren wieder einsetzenden Konzentration von Unternehmen der Eisen- und Stahlindustrie erwarb der Essener Krupp-Konzern über den schwedischen Geschäftsmann Axel L. Wenner-Gren ein großes Aktienpaket des Bochumer Vereins¹⁷. Das Bochumer Unternehmen war für Krupp interessant, weil es

13 Statistisches Jahrbuch der Stadt Bochum 1993 und Auskunft des Amtes für Statistik in Bochum. Zur Entwicklung der Stadt Bochum: Karl Brinkmann: Bochum. Aus der Geschichte einer Großstadt des Reviers, Bochum 1968.

14 Jörg-Peter Skrobilin: Betriebliche Sozialpolitik eines Montanunternehmens im Ruhrgebiet am Beispiel des Bochumer Vereins 1945-1965, Magisterarbeit, Bochum 1992, S. 20-25.

15 Geschäftsberichte der Gußstahlwerk Bochumer Verein AG, Bochum bzw. der Bochumer Verein für Gußstahlfabrikation AG, Bochum von 1951-1965; Hüttenzeitung. Werkszeitschrift der Bochumer Verein für Gußstahlfabrikation AG; Bochumer Verein für Gußstahlfabrikation AG (Hrsg.): Fünf Jahre Wiederaufbau Bochumer Verein für Gußstahlfabrikation AG, Essen 1956, S. 5.

16 Ebda. und HAK 80/42500 Nr. 4.

17 Siehe Michael Wolter: Der Bochumer Verein zwischen Zerstörung und Neubeginn. Unter besonderer Berücksichtigung alliierter Besatzungspolitik, Magisterarbeit Bochum 1992, S. 149ff.

als Ersatz für das zerstörte Essener Hüttenwerk eine kostengünstige Alternative zu dessen Wiederaufbau bot. Entsprechend wurde der Bochumer Verein den unternehmenspolitischen Zielen Krupps nach und nach angepaßt¹⁸.

Mit den ersten deutlich sichtbaren Krisenerscheinungen der Eisen- und Stahlindustrie seit Mitte der 60er Jahre, die sich in Form erster Stilllegungen und einer Rationalisierung von Arbeitsplätzen ausdrückten, zeichnete sich erstmalig in der Nachkriegszeit der Beginn eines tiefgreifenden strukturellen Wandels dieser Industriesparte ab. Bereits zuvor wurden beim Bochumer Verein die Weichen für eine grundlegende Umorientierung der Produktionsstruktur gestellt, die auf der Hauptversammlung 1962 dann offiziell bekannt gegeben wurden. Konnte der Bochumer Verein in der Rekonstruktionsphase der deutschen Wirtschaft von seinen traditionellen Bereichen Stahlformguß und Stahlschmiede profitieren, denn in der Industrie bestand ein großer Bedarf an Investitionsgütern (z.B. schwere Maschinenteile), nahm die Nachfrage in diesen Bereichen in der zweiten Hälfte der 60er Jahre deutlich ab. Wachstumsraten waren auf diesem stark umkämpften Markt mittel- oder langfristig kaum zu erwarten. Zudem wurde der bis in die 60er Jahre umsatzstärkste Walzbereich, die Halbzeug-Produktion¹⁹, als zu konjunkturrempfindlich bewertet, da man bislang nur als Vorlieferant für weiterverarbeitende Unternehmen fungierte. Demgegenüber bot die (unternehmensinterne) Weiterverarbeitung des Halbzeugs zu Flachstahl-Produkten noch deutliche Expansionspotentiale, da Erzeugnisse hauptsächlich von der wachstumsstarken Konsum- und Gebrauchsgüterindustrie (Auto, Haushaltsgeräte) nachgefragt wurden²⁰.

Im Zuge einer Arbeitsteilung innerhalb der Kruppschen Stahlunternehmen beschloß die Geschäftsleitung des Bochumer Vereins 1963 die Errichtung einer Warmbreitbandstraße als Kernstück der auszuweitenden Flachstahlproduktion in Bochum, während die Erzeugung von Profilstahl und Draht in Rheinhausen konzentriert werden sollte²¹. Die Herstellung qualitativ hochwertiger Produkte (Qualitäts- und Edelstahlprodukte) in Bochum blieb als Produktionskonzept erhalten und wurde sogar noch weiter ausgebaut. Als „modernstes Walzwerk Europas“ wurde das neue computergesteuerte, vollautomatische und hochflexible Walzwerk 1966 in Gang gesetzt. Für ältere Arbeiter, die in diese neue Anlage umgesetzt wurden, bedeutete dieser Wechsel oft eine gewaltige Umstellung, da sie mit neuen Techniken und veränderten Produktionsabläufen konfrontiert wurden. Mit der neuen Anlage konnten die Erzeugnisse – wie auch schon 1954 mit der Block- und Halbzeugstraße – in ihrer Qualität verbessert und schneller produziert werden. Somit war der Bau dieser Warmbreitbandstraße eine für das Unternehmen zukunftsichernde Investition, die als Marktanpassungsmaßnahme langfristig Arbeitsplätze erhielt²².

18 Ebd., S. 174 und Geschäftsberichte der Fried. Krupp Hüttenwerke AG 1965ff.

19 Die Walzstahlproduktion des Bochumer Vereins bestand 1962 zu 71 % aus Halbzeug, zu 9 % aus Oberbaumaterial, zu 14 % aus Stabstahl und Walzdraht sowie zu 6 % aus Warmband. Geschäftsbericht des Bochumer Vereins von 1962.

20 Hüttenzeitung 8/9/1963, S. 4ff.

21 Geschäftsbericht des Bochumer Vereins von 1964.

22 HAK 80/42500 Nr. 4.

Letztendlich bezweckten diese strukturellen Veränderungen eine Kostensenkung, die eine Finanzierung von Rationalisierungsmaßnahmen des Produktionsprozesses sichern sollte. Indessen konnte der Bochumer Verein im Geschäftsjahr 1964 einen Produktions- und Umsatzrekord erzielen. Die Roheisenproduktion lag mit 1,15 Mio t um 36% über der des Vorjahres. Bei der Rohstahlproduktion wurde ein Wert von 1,69 Mio t erreicht. In den Walzwerken stieg die Produktion gegenüber dem Vorjahr um 24 % auf 1,88 Mio t. Insgesamt lag die Zuwachsrate der Eisen-, Stahl- und Walzstahlproduktion 1964 weit über dem durchschnittlichen Produktionszuwachs der westdeutschen Stahlindustrie, ein Anstieg, der allerdings auch auf die im selben Jahr durchgeführte Umwandlung der bis dahin als Tochtergesellschaft geführten, „Wurag Eisen- und Stahlwerke AG“, Hohenlimburg zurückzuführen war²³.

Als konsequente Weiterführung der Umstrukturierungen seiner beiden Stahlunternehmen fusionierte der Krupp-Konzern schließlich 1965/66 nun auch formal den Bochumer Verein für Gußstahlfabrikation AG und die Hütten- und Bergwerke Rheinhausen AG zur Fried. Krupp Hüttenwerke AG (FKH)²⁴.

Produktion des Bochumer Vereins 1957-1965 (in Tonnen)

Jahr	Roheisen	Rohstahl	Walzstahlerzeugnisse	Halbzeug
1956/57	786.996	1.195.596	805.692	500.020
1960	1.060.500	1.560.036	979.644	746.555
1962	975.996	1.430.928	1.050.000	779.315
1964	1.152.000	1.688.316	1.016.568	715.772

Quelle: Geschäftsberichte des Bochumer Vereins 1957-1965, und HAK 80/42500 Nr. 4 sowie 80/41200 Nr. 1

Produktion des Krupp-Stahl Bereichs 1967-1988 (in Tonnen)

Jahr	Roheisen	Rohstahl	Walzstahlerzeugnisse – davon Flachstahlerzeugnisse	
1967	2.837.000	3.593.000	2.520.000	410.000
1970	2.966.000	4.194.000	3.018.000	750.000
1974	3.468.000	4.495.000	3.324.000	1.276.000
1977	2.870.000	3.879.000	2.714.000	1.306.000
1980	3.485.000	5.364.000	3.610.000	1.878.000
1984	2.853.000	4.395.000	3.063.000	1.836.000
1988	2.788.000	4.304.000	3.634.000	2.600.000

Quelle: Geschäftsberichte des Fried. Krupp Hüttenwerke AG bzw. der Krupp Stahl AG 1967-1988

23 Ebda.

24 Skrobilin, Betriebliche Sozialpolitik, S. 19f.

Die Koordinierung der Investitionsplanungen und Produktion des Bochumer und Rheinhausener Hüttenwerkes führten nach der formalen Fusion zur tiefgreifenden Veränderungen der Produktionsstruktur der Bochumer Werksanlagen. Der Standort Bochum mußte im Rahmen einer konzerninternen Arbeitsteilung mit Rheinhausen bedeutende Produktionszweige aufgeben, wie z.B. die Roheisenerzeugung und die Schienenproduktion im Jahr 1968, während der traditionelle Stahlformguß 1970 infolge abgesunkener Nachfrage eingestellt wurde²⁵. Auf der anderen Seite baute das Werk Bochum in den 70er Jahre die Kapazität seines Warmbreitband-Bereiches aus, der 1971 mit einem Kaltwalzwerk die nachfolgende Produktionsstufe angegliedert wurde. Während in der Folgezeit die Produktion der älteren Walzstraßen auslief, wodurch unter anderem der Werksteil Weitmar vollständig stillgelegt wurde²⁶, erfolgte auch im Stahlbereich die Konzentration der Produktion auf den Werksteil Höntrop. War die Umstrukturierung des Stahlbereichs des Krupp-Konzerns – Konzentration der Massenstahlerzeugung an dem kostengünstigeren Standort Rheinhausen und Stärkung der Qualitäts- und Edlestahlerzeugung und der Flachstahlproduktion in Bochum – bis Ende der 70er Jahre weitestgehend vollzogen, erforderte die verschlechterte wirtschaftliche Situation Anfang der 80er Jahre erneut drastische Rationalisierungsmaßnahmen. Unter der Devise „Überleben durch Schrumpfen“ setzte eine neue Phase der Umstrukturierung ein²⁷. 1982 wurde mit der Inbetriebnahme eines Elektro-Stahlwerkes in Höntrop (120 t UHP-Lichtbogenofen) eine seit langem überfällige Modernisierung der Stahlkapazitäten in Bochum vorgenommen. Damit wurden nicht nur die technisch längst überholten, umweltbelastenden und kostenintensiven Siemens-Martin-Öfen, sondern auch die Elektrostahl-Öfen im Werksteil Gußstahlfabrik und in Höntrop ersetzt. 1984 wurde das Block- und Halbzeugwalzwerk zum einen durch die Einführung des Stranggußverfahrens beim Bochumer Werk, zum anderen durch die Verlagerung der Produktion auf die Werke in Rheinhausen und Siegen, stillgelegt. Unter dem Motto „20 Jahre und kein bißchen greise“ wurde die Warmbreitbandstraße laufend modernisiert²⁸. Ein weiterer Rationalisierungsschritt bedeutete die Zusammenlegung der Schmiedebetriebe von Krupp und der Klöckner AG zur „Schmiedewerke Krupp Klöckner GmbH“ im Jahr 1984, die dann 1988 um die Schmiede- und Stahlgußanlagen der Thyssen Stahl AG erweitert, in der „Vereinigte Schmiedewerke GmbH“ aufging.

Das aktuelle Überlebenskonzept der Krupp-Hoesch Stahl AG basiert heute auf einer neuen, dreistufigen Konzernorganisation. Erstens: die Management-Holding als konzernleitendes Organ; zweitens: brachenorientierte, rechtlich selbständige Führungsgesellschaften sowie drittens: Tochtergesellschaften und Divisionen. Die Konzernbereiche teilen sich auf in Stahl, Verarbeitung, Automotive (Zulieferbetriebe für den

25 Geschäftsbericht der Fried Krupp Hüttenwerke AG von 1965.

26 1980 erwarb die Stadt Bochum das Gelände des Werksteil Weitmar für 35 Millionen DM und wandelte es in ein Gewerbegebiet um. Siehe Johannes-Volker Wagner (Hrsg.): Wandel einer Stadt. Bochum seit 1945. Daten, Fakten, Analysen, Bochum 1993, S. 124.

27 Krupp-Stahl 3/1981.

28 Krupp-Stahl 4/1987.

Fahrzeugbau), Maschinenbau, Anlagenbau und Handel. Der Krupp-Hoesch-Stahl-Bereich konzentriert sich auf Stahlerzeugung, Warmbreitband und Bandstahl, Feinblech, RSH-Flachprodukte, Verpackungsblech, schwere Spezialprofile und Langprodukte²⁹. Der Schwerpunktbereich des Bochumer Werkes liegt dabei weiterhin auf der Herstellung von (veredelten) Flachstahlprodukten. Im Zuge der Entwicklung der letzten 30 Jahre wurde die ehemals beim Bochumer Verein auf vier Werksteile ausgerichtete Produktion vollständig auf den Werksteil Höntrop mit seinen hintereinandergeschalteten Herstellungsstufen zusammengefaßt. Der Tendenz zur weiteren Veredelung der Stahlprodukte folgend, wurde als letzte Großinvestition 1992 eine hochmoderne Feuerverzinkungsanlage zur Veredelung von Flachstahlerzeugnissen in Betrieb genommen, die das Überleben des Standortes Bochum sichern soll³⁰. Mit der mittelfristig zu erwartenden Einführung des Dünnbandgießverfahren zeichnet ein nächster Umstrukturierungsschritt ab, da dies den Wegfall des Warmbreitbandwalzens in Bochum bedeuten könnte.

Dieser in groben Zügen erläuterte Wandlungsprozeß von einem eigenständigen Großbetrieb, der bis Anfang der 60er Jahre der größte Arbeitgeber der Stadt Bochum war, zu einem kleinen, flexiblen Werk innerhalb eines Großkonzerns, garantierte bisher den Erhalt des Standortes. Zwar ist das Werk Bochum durch die gravierenden Schrumpfungsprozesse und dem noch zu erwartenden Arbeitsplatzabbau ein „Sorgenkind“, dennoch ist das Werk auch 1994 mit seinen ca. 4.500 Arbeitnehmern, zu denen noch 1.219 Beschäftigte der Vereinigte Schmiedewerke GmbH in Bochum zu zählen sind, einer der bedeutendsten Arbeitgeber der Stadt³¹.

Belegschaftsentwicklung im Schrumpfungsprozeß

Eingebettet in den technischen, strukturellen und organisatorischen Wandel des Bochumer Vereins, mußten sich die beschriebenen Veränderungen auf den „Faktor Mensch“, als Teil des Produktionsprozesses auswirken. Oder umgekehrt: Veränderungen in der Belegschaftsstruktur³² sind – sofern sie über die „normale“, kurzfristig konjunkturbedingte Anpassungsdynamik eines Unternehmens an den Markt hinausgehen – ein sicheres Zeichen struktureller Wandlungsprozesse.

29 Fried. Krupp AG Hoesch-Krupp: Leistung im Dialog. Der Konzern im Überblick, S. 5ff.

30 Geschäftsbericht der Krupp Stahl AG von 1990.

31 Das „Werk Bochum“ der Krupp Stahl AG ist hinter der Vereinigten Schmiedewerke GmbH der zweitgrößte Betrieb im IHK-Bezirk Bochum des Wirtschaftszweiges Metallherzeugung und -bearbeitung, Industrie- und Handelskammer zu Bochum, Datenbankausdruck vom 23.4.1990.

32 Neben der Belegschaftszahl weisen aber auch die Alters- und die geschlechtsspezifische Struktur, die Anzahl der Auszubildenden sowie die Qualifikationsstruktur darauf hin, wie sich der Strukturwandel auf die Belegschaft auswirkte. Auf die Entwicklung der Auszubildenden geht das Kapitel zur Qualifikation näher ein; für die anderen Merkmale liegen noch nicht genügend Werte vor.

Am deutlichsten wird dies zunächst an der Belegschaftszahl. Nach dem Abschluß des Wiederaufbaus seiner Werksanlagen erreichte der Bochumer Verein seinen Belegschaftshöchstand nach dem Zweiten Weltkrieg. Verzeichnete er 1951 insgesamt 12.373 Belegschaftsmitgliedern (10.880 Arbeiter), waren es 1957 17.254 (15.027 Arbeiter)³³. Gegenüber 1993 4.451 Arbeitnehmern (3.369 Arbeiter), zu denen noch 1.366 Beschäftigten der Vereinigte Schmiedewerke GmbH in Bochum zu addieren sind³⁴, hat sich die Gesamtbelegschaft innerhalb von 36 Jahren um fast zwei Drittel reduziert.

Belegschaftsentwicklung Bochumer Verein bzw. Krupp Stahl-Werk Bochum 1957-1993³⁵

Jahr	Gesamt	Arbeiter	Angestellte	Jahr	Gesamt	Arbeiter	Angestellte
1957	17.254	15.027	2.277	1976	10.493	8.801	1.692
1958	15.862	13.663	2.199	1977	10.328	8.625	1.703
1959	15.079	12.987	2.092	1978	6.753	5.674	1.079
1960	15.110	13.057	2.053	1979	6.697	5.632	1.065
1961	16.183	13.951	2.232	1980	6.954	5.664	1.137
1962	16.551	14.223	2.328	1981	6.432	5.326	1.106
1963	16.404	14.025	2.379	1982	5.566	4.563	1.003
1964	16.239	13.800	2.439	1983	4.910	4.010	900
1965	17.128	14.501	2.627	1984	4.606	3.696	910
1966	17.075	14.396	2.679	1985	4.273	3.411	862
1967	14.702	12.333	2.369	1986	4.180	3.312	868
1968	12.710	11.186	1.524	1987	4.033	3.179	854
1969	12.406	10.658	1.748	1988	4.361	3.314	1.047
1970	12.661	10.857	1.804	1989	4.491	3.392	1.099
1971	12.387	10.546	1.841	1990	4.496	3.399	1.097
1972	10.895	9.117	1.778	1991	4.525	3.410	1.115
1973	10.551	8.921	1.630	1992	4.394	3.318	1.076
1974	11.072	9.391	1.681	1993	4.451	3.369	1.082
1975	11.008	9.316	1.692				

Quelle: HAK, 80/15000 Nr. 2.

Schon die in den 50er und vor allem in den 60er Jahren eingeführten technischen Neuerungen des Bochumer Vereins wirkten sich auf die Belegschaftsstärke aus. Mit den Rationalisierungsmaßnahmen gingen Produktionssprünge einher, so daß für die

33 HAK 80/15000 Nr. 2.

34 Da die Vereinigte Schmiedewerke GmbH die ehemals zum Bochumer Verein bzw. zur Fried. Krupp Hüttenwerke AG gehörigen Anlagen betreibt, muß deren Bochumer Belegschaft in diesem Vergleich berücksichtigt werden.

35 Werte ohne Azubis und Praktikanten. Werte ab 1978 ohne den anfänglich organisatorisch und ab 1984 auch unternehmerisch angegliederten Schmiedebereich.

Steigerung der Produktion immer weniger Arbeiter benötigt wurden. Diese Beschäftigungseffekte wurden allerdings zunächst einmal durch die Expansion des Unternehmens kompensiert. Bis Mitte der 60er Jahre schwankte die Belegschaftszahl konjunkturell bedingt (insbesondere durch die Wachstumseinbrüche in den Jahren 1953, 1958 und 1963) auf einem hohen Niveau.

Ein Beispiel technischer Modernität für die 50er Jahre ist das Block- und Halbzeugwalzwerk, das seine Erzeugnisse im Vergleich zu den bisherigen Produktionsanlagen nun mit weniger Arbeitern schneller produzierte. Der Aufwand in der Halbzeugherstellung reduzierte sich um 50 %. Für die höhere Effizienz – die Blockstraßenkapazität betrug 70.000 moto, die der Halbzeugstraße bis zu 30.000 moto – sorgte vor allem ein neues, energiesparendes Antriebssystem. Automation im Arbeitsprozeß, z.B. durch zwei zentrale, sich automatisch reinigende und kühlende Ölumlaufaggregate mit je 80.000 Liter Öl, sparte Arbeitsplätze ein. Wechsellautsprecher erweiterten das Kommunikationssystem und klimatisierte Steuerungsanlage verbesserte die Arbeitsbedingungen³⁶.

Festzuhalten ist, daß vom Bochumer Verein bis 1965 keine strukturell bedingten Entlassungen, sondern eher konjunkturelle Entlassungen vorgenommen wurden. Belegschaftsanpassungen in schlechten Beschäftigungsjahren erfolgte dann meist über interne Umsetzungen, Kurzarbeit³⁷ und Entlassungen – dabei machte das Unternehmen von der „49er“-Regelung (daß heißt, es durften ohne Meldung an das Arbeitsamt monatlich bis zu 49 Arbeitnehmer entlassen werden) reichlich Gebrauch³⁸. Der strukturell bedingte Arbeitsplatzabbau seit 1966 betraf die Belegschaftsmitglieder dann meist indirekt in Form von Umsetzungen, Abfindungs- und Vorruhestandsregelungen. Beispielhaft für Arbeitsplatzabbaumaßnahmen infolge technischer Innovation ist erneut der Walzbereich zu nennen. Das sogenannte „Unikum“, eine wegen ihrer universellen Einsetzbarkeit so genannte Vorstraße des 1966 angelaufenen Warmbreitbandwalzwerkes, ersetzte drei konventionelle Walzanlagen, die vorher benötigt wurden, um fünf verschiedene Walzarten auszuüben. Als zukunftssichernde Investition konnte die neue Anlage allerdings nur für einen Teil der an anderer Stelle freigesetzten Belegschaft Arbeitsplätze erhalten³⁹.

Von einem Bruch, der strukturelle Änderungen widerspiegelt, kann man seit der Gründung der Fried. Krupp Hüttenwerke 1966 sprechen, da in diesem Jahr einschneidende produktionstechnische und betriebsorganisatorische Änderungen begannen. Exemplarisch steht hier die 1968 beendete Stilllegung der Roheisenerzeugung und somit der Wegfall einer ganzen Produktionsstufe. Die Fusion signalisierte einen Wendepunkt, denn seitdem war die Belegschaftszahl – mit Ausnahme kleinerer Schwankungen – stark rückläufig. Zu den bisher überwiegend wegen des technischen Fortschritts möglichen Rationalisierungen von Arbeitsplätzen kam nun in Folge der

36 Hüttenzeitung 4 /1954, Buersche Volkszeitung vom 28.1.1954 und Die Zeit vom 4.2.1954.

37 Dazu z.B. Westdeutsche Allgemeine Zeitung, vom 24.6.1966.

38 Z. B. Ruhr-Nachrichten vom 26.8.1958 und 14./15.2.1959.

39 HAK 80/42601 Nr. 1.

beschriebenen organisatorischen Umstrukturierungen ein massiver, strukturell begründeter Arbeitsplatzabbau hinzu, der „trübe Zeiten für Bummelanten“ anbrechen lassen und hinsichtlich der Qualifikation hauptsächlich angelehrte bzw. Hilfsarbeiter betreffen sollte⁴⁰. Aber vorerst scheiterten geplante Maßnahmen zum Arbeitsplatzabbau und zur Kürzung betrieblicher Sozialleistungen; eine selbstbewußte Arbeitnehmerschaft des Bochumer Vereins, deren Vertreter seit den 50er Jahren in der Regel gut mit der Unternehmensleitung kooperierten und Streiks fast überflüssig machten, ging kurz nach der Fusion auf die Straße. 7.000 Arbeitnehmer streikten gegen die beabsichtigte Entlassung von 1.000 Belegschaftsmitgliedern, Lohnkürzungen sowie Streichungen sozialer Leistungen – ohne Absprache mit dem Betriebsrat, aber mit Unterstützung der Industriegewerkschaft Metall. Erst ein von Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern ausgehandeltes „Acht-Punkte-Programm“, auf das sich Krupp einließ, um den sozialen Frieden nicht zu gefährden, konnte den Streik beenden⁴¹. Wichtigste Vereinbarung war die Rücknahme der Massenentlassungen (Punkt 1). Anstehende Entlassungen, Umsetzungen und Stilllegungen von Betrieben und Abteilungen sollten in Absprache mit dem Betriebsrat (Punkt 2) und Entlassungen älterer Belegschaftsmitglieder nur auf deren Wunsch (Punkt 3) erfolgen⁴².

Beschleunigt durch die Rezession wurden bis Ende der 60er Jahre langfristige strukturelle Änderungen der Produktionsstruktur in Form von Produktionsverlagerung und -umstellung (vor allem im Walzbereich) oder mittels Stilllegungen eingeleitet (Stahlformgießerei) oder abgeschlossen (Hochofenwerk, Schienenwalzstraße). Wie bei den Stilllegungen der frühen 70er Jahren wurden die dabei in großer Zahl freigesetzten Arbeitskräfte zumeist innerhalb des Unternehmens umgesetzt oder schieden über Vorruhestandsregelungen aus. Auf die veränderte Marktlage in der Stahlbranche, die fortschreitenden strukturellen Umstellungen und die 1974 einsetzende Stahlkrise reagierte das Unternehmen zusätzlich mit einem Abbau von Überstunden, Einstellungsstopps, Kurzarbeit sowie Umsetzungen⁴³.

Der Abbau von Arbeitsplätzen war aber nicht immer nur Folge übergreifender technischer und organisatorischer Umstrukturierungen, sondern teilweise auch Ergebnis von aus dem betrieblichen Vorschlagswesen⁴⁴ resultierender technischer Innovationen. Beispiel hierfür ist die Konstruktion eines zweiten Walzentransportgerätes im Jahre 1978, ein Hilfsgerät, das mit einem Schlag die Arbeit von vier angelehrten Arbeitern überflüssig machte. Ohne Hilfe von „Anschlägem“ – so die bisherige Bezeichnung dieses Arbeitsplatzes – konnte das neue Gerät die Walzen in kürzerer Zeit austauschen. Anstelle der vier „Anschläger“ benötigte dieser Arbeitsgang nur noch einen „Steuermann“⁴⁵.

40 Die Zeit vom 15.7.1966.

41 Skroblin, Betriebliche Sozialpolitik, S. 69 f.

42 HAK 80/21500 Nr. 1.

43 Krupp-Stahl 1/1974.

44 Das beim Bochumer Verein 1942 eingeführte betriebliche Vorschlagswesen hatte sich in der Kriegswirtschaft bewährt und bot nach dem Zweiten Weltkrieg in veränderte Form ein wichtiges Modernisierungspotential.

45 Krupp Stahl 6/1978.

In den 80er Jahre wurden in Folge des auf den zukunftssträchtigen Blech- und Veredelungsbereich ausgerichteten Kruppsche Strukturkonzeptes neben umfassenden Teilstilllegungen im Standort Rheinhausen auch das Bochumer Block- und Halbzeugwalzwerk und im Rahmen der Modernisierung der Stahlerzeugung die letzten noch verbliebenen Siemens-Martin- und kleinen Elektroöfen stillgelegt und wiederum zum Teil hochqualifizierte Arbeitskräfte freigesetzt.

Als ergänzendes Moment zum sozialverträglichen Stellenabbau bot Krupp ein Abfindungssystem an – die Abfindungssummen betragen zwischen 5.000 und 36.000 DM -, das nur im Einvernehmen beider Vertragspartner eingesetzt werden konnte⁴⁶. Bedeutender war aber der im August 1981 eingeführte Sozialplan, der den Abbau von 4.000 Arbeitsplätze ohne soziale Härten für Arbeitnehmer begleiten sollte. Die Kosten des Sozialplans von 168 Millionen DM übernahmen Bund und Land. Er beinhaltete nach Beschäftigungsjahren gestaffelte Lohnfortzahlungen. Sie reichten von sechs Monaten (bei einer Werkszugehörigkeit von fünf Jahren) bis zu einer Laufzeit von 60 Monaten (bei einer Werkszugehörigkeit von 20 Jahren). Ferner enthielt der Plan Umsetzungsregelungen sowie Frühpensionierungen für 57- bis 59jährige (später auf 55- und 56jährige erweitert) inklusive einer einjährigen Lohnsicherung von 100 % im ersten und 90 % in den nächsten zwei Jahren⁴⁷. 1987 bot Krupp als erstes deutsches Stahlunternehmen die Möglichkeit einer zweijährigen Warteschleife für freiwillig ausscheidende Mitarbeiter an, das hieß eine Option auf Wiedereinstellung, sofern Arbeitnehmer innerhalb von zwei Jahren keine neue Stelle gefunden hatten⁴⁸.

Wie das Beispiel der konzernübergreifenden Zusammenfassungen des Schmiedebereichs in den 80er Jahren zeigt, können Rationalisierungsschübe des Bochumer Werkes nicht isoliert betrachtet werden. Schaut man nur auf die Thyssen Stahl AG und die Krupp Hoesch Stahl AG, werden dort Optimierungsmaßnahmen verschiedener Produktionsbereiche und damit verbundener Stellenabbau immer häufiger kooperativ gelöst⁴⁹. Im August 1993 wurde das Hüttenwerk Rheinhausen nach heftigen Auseinandersetzungen mit den Arbeitnehmern letztendlich doch stillgelegt. Zum Schluß war die Kampfbereitschaft der davon betroffenen 2.100 Arbeitnehmer gebrochen, nicht zuletzt deshalb, weil das System der sozialverträglichen Freisetzung von Arbeitskräften noch funktionierte⁵⁰. Doch die Sicherung der sozialverträglichen Abwicklungspolitik ist in der sich zuspitzenden Krisensituation des Stahlsektors gefährdet. Versetzungen innerhalb des Konzerns und Qualifizierung als bewährte Hauptinstrumente der sozialverträglichen Krisenbewältigung sind zur Zeit weitgehend ausgereizt. Aus Kostengründen zieht der Krupp-Konzern die Schaffung von Ersatzarbeitsplätzen der kostspieligen Finanzierung von Sozialplänen vor. Personalabbau ist aus der Sicht des Unternehmens nur noch mit Hilfe von nationalen und internationalen Subventionen

46 Westdeutsche Allgemeine Zeitung vom 25.4.1981, 16.6.1981, 17.8.1981 und Westfälische Rundschau vom 13.5.1981.

47 Betriebsvereinbarung vom 15. 7.1981, HAK 80/21500 Nr. 3.

48 Westdeutsche Allgemeine Zeitung vom 31.10.1987.

49 Ruhr-Nachrichten vom 14.7.1993.

50 Westdeutsche Allgemeine Zeitung vom 16.8.1993.

zu bewältigen. Das Land Nordrhein-Westfalen sorgt dabei für geeignete Qualifizierungsmaßnahmen, die Bundesregierung für Pensionierungen nach Artikel 56 des Montanunion-Vertrages und die Europäische Gemeinschaft für eine finanzielle Unterstützung. Mit der 1991/92 einsetzenden Absatzkrise der Automobilindustrie mußte auch für das Bochumer Werk Kurzarbeit eingelegt werden, denn die Produktion des Warmbreitbandwalzwerkes wurde nahezu halbiert. Wo sonst 330.000 t Stahl verarbeitet wurden, hatte sich die Produktion auf fast 150.000 t verringert⁵¹. Ein Szenario, das mit der Stilllegung der Rheinhausener Hütte einherging, ist in Bochum vorerst nicht zu erwarten. Auch nach zermürbenden Kämpfen der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter konnte der Standort Rheinhausen nicht erhalten werden. Zwar besiegelte Krupp das Ende des Werkes wegen der sozialen Abfederungen friedlich mit einem abschließenden Volksfest bei „Pils und Pizza“. Dies kann aber nicht über die Frustration der betroffenen Menschen hinwegtäuschen⁵².

Qualifikation als Hauptindikator strukturellen Wandels

Zur Analyse des Einflusses strukturellen Wandels auf Arbeiter-Berufsbiographien bildet der Qualifikationsaspekt ein entscheidendes Kriterium. Zeigt das Bochumer Beispiel wie fundamental sich der Strukturwandel der Eisen- und Stahlindustrie auf die Belegschaftszahl auswirkte, ist zu fragen, inwieweit er eine Veränderung der Qualifikationsstruktur bedingte. Gibt der gravierende Rückgang der Belegschaftszahl Auskunft über den quantitativen Wandel der Belegschaftszusammensetzung, deuten die beschriebenen Veränderungen auf einen Wandel der Arbeitsabläufe sowie der dazu nötigen Qualifikation hin. Gerade Arbeitnehmer, deren Arbeitsplätze durch die rationalisierten und umstrukturierten Produktionsbereiche wegfielen, waren einem besonders starken Handlungsdruck ausgesetzt, um ihre Qualifikation und damit ihren Lohn und Status nicht zu gefährden.

Ausgegangen wird von einem unmittelbar arbeitsbezogenen Qualifikationsbegriff, der die Qualifikation definiert „als Arbeitsvermögen, als die Gesamtheit der je subjektiv-individuellen Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten, die es dem einzelnen erlauben, eine bestimmte Arbeitsfunktion zu erfüllen“ und sie somit als „die an das arbeitende Subjekt gebundene Voraussetzung des Produktions- und Reproduktionsprozesses“⁵³ versteht. Es sind vor allem zwei Punkte, welche die Relevanz des Qualifikationsaspektes zur Klärung sozioökonomischer Zusammenhänge begründen. Erstens ist die Qualifikation ein Hauptkriterium einer industriellen Schichtgesellschaft, in der die berufliche Stellung die entscheidende Determinante ausmacht⁵⁴. Zweitens ist gerade an

51 Z.B. Westdeutsche Allgemeine Zeitung vom 21.11.1992.

52 Westdeutsche Allgemeine Zeitung vom 16.8.1993.

53 Martin Baethge: Qualifikation – Qualifikationsstruktur, in: Christoph von Wulf (Hrsg.): Wörterbuch der Erziehung, München 1984, 479f.

54 Hermann Korte/Bernhard Schäfers (Hrsg.): Einführung in die Hauptbegriffe der Soziologie, Bd. 1, Opladen 1992, S. 150.

diesem Merkmal struktureller Wandel besonders gut festzumachen, da sich wesentliche Veränderungen direkt auf die betrieblichen Arbeitsbeziehungen und damit auch auf den Berufsverlauf der Arbeiter (z.B. bezüglich des Arbeitsplatzwechsels, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Abhängigkeitsverhältnisse) auswirken⁵⁵. Entsprechend der tarifvertraglichen Lohngruppeneinteilung der nordrhein-westfälischen Eisen-, Metall- und Elektroindustrie, gliederte sich die Arbeiterschaft des Bochumer Vereins 1952 in sieben qualifikatorische Lohngruppen: 1. ungelernete Arbeiter mit Arbeitsbereitschaft, 2. Hilfsarbeiter, 3. angelemte Arbeiter, 4. Spezialarbeiter (angelernte Arbeiter in anerkannten Anlernberufen), 5. Facharbeiter, 6. Spezialarbeiter in den Hüttenbetrieben (Hochöfen-, Stahl- und Walzwerken), 7. Qualifizierte Facharbeiter⁵⁶. Die Lohngruppe drei galt für „Arbeiten, die eine Zweckausbildung oder ein systematisches Anlernen von drei Monaten und eine gewisse berufliche Fertigkeit, Übung und Erfahrung“ verlangten; die Lohngruppe fünf für „Facharbeiter, die neben beruflicher Handfertigkeit und beruflichen Kenntnissen einen Ausbildungsstand“ verlangten, „der entweder durch eine fachentsprechende Berufslehre mit abgelegter Facharbeiterprüfung oder auf Grund langjähriger praktischer Erfahrungen erzielt werden“ konnte und die Lohngruppe sieben für „hochwertige Facharbeiter, die von qualifizierten Facharbeitern verrichtet werden, die besondere Fähigkeiten und langjährige Erfahrung“ besaßen⁵⁷. In den 70er Jahren hatten sich die Lohngruppen weiter ausdifferenziert. Ihre Anzahl hatte sich auf neun Lohngruppen erhöht. Beispielsweise gab es für Anlerntätigkeiten nun zwei bzw. drei Gruppen (drei, vier und fünf). Lohngruppe drei setzte eine Anlernzeit von mindestens einem Monat, Lohngruppe vier eine Anlernzeit von mindestens sechs Monaten voraus. Lohngruppe fünf verlangte eine Anlernzeit von mindestens sechs Monaten zusätzlich mehrjähriger Erfahrungen oder eine systematische zweijährige Ausbildung. Die mittlere Facharbeiterqualifikation (Lohngruppe sieben) verlangte „Arbeiten, die zu ihrer Ausführung ein Können verlangen, wie es durch eine abgeschlossene Facharbeiterausbildung und mehrjährige Erfahrung erworben wird, oder hüttenmännische Arbeiten, die zu ihrer Ausführung systematische Ausbildung, langjährige Erfahrung und Selbständigkeit in einem Arbeitsbereich“ erforderten⁵⁸. Dieses differenziertere Lohngruppensystem gründete in der erforderlichen Anpassung an das sich immer mehr formalisierende Qualifikationssystem.

55 Ingrid Drexel: Neue Produktionsstrukturen auf italienisch? Veränderungen von Qualifikation, Arbeitsorganisation und Entlohnung in der westdeutschen und der italienischen Stahlindustrie, in: Soziale Welt 36 (1985), S. 109.

56 Friedrich Puhl (Bearb.): Das Lohnwesen. Grundbegriffe, Arbeitsbeispiele, hrsg. vom Bochumer Verein für Gußstahlfabrikation AG, Bochum o.J., S. 2.

57 Rahmentarifvertrag für die Arbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalens vom 12.1.1952.

58 Lohnrahmentarifvertrag für Arbeiter der Eisen- und Stahlindustrie des Landes Nordrhein-Westfalen vom 5. 1.1973.

Technischer Fortschritt und Qualifikation

Zuerst war es die Frage nach den Auswirkungen des technischen Fortschritts auf die Qualifikation, die im wissenschaftlichen Diskurs spätestens seit den 70er Jahren zu einer beträchtlichen Zahl von meist soziologischen Publikationen führte. Das Diskussionspektrum konzentriert sich auf Bereiche wie Arbeitsbedingungen, Arbeiterstruktur sowie Höher- und Dequalifizierung⁵⁹.

Was Karl Lauschke für die Dortmunder Westfalenhütte feststellt, aber auch was die allgemeine Tendenz in der Stahlindustrie seit den 60er Jahren beschreibt, galt ebenfalls für den Bochumer Verein: „Durch die Nutzung elektrischer Energie als Antriebskraft beim Transport der Stahlblöcke und Bleche wie auch in Form der Steuerungs-, Regelungs- und Nachrichtentechnik wurden die Präzisions- und Kontrollmöglichkeiten der Walzvorgänge verbessert, und zugleich konnte die schwere körperliche 'Knochenarbeit' in einer durch Hitze, Schmutz und Lärm belasteten Umgebung fast völlig zurückgedrängt werden. In dem Maße, wie Arbeitsplätze mit bloßen Hilfsfunktionen wegfielen und Aufgaben, die früher von verschiedenen Arbeitskräften ausgeführt werden mußten, nunmehr auf einzelne, komplexere Arbeitsplätze konzentriert werden konnten, sank auch die Zahl der Beschäftigten, die zum 'Fahren' der Anlage direkt benötigt wurden, während umgekehrt die Zahl der Reparatur- und Instandhaltungshandwerker für die Wartung, Pflege und Ausbesserung der Anlage gleichzeitig stark anstieg, so daß das Verhältnis von Produktions- zu Instandhaltungsarbeitern sich von fünf zu eins auf fast eins zu zwei verschob“⁶⁰.

Die technische Modernisierung (Automation) wirkte sich beim Bochumer Verein noch vor dem 1965 massiv einsetzenden Strukturwandel auf die Arbeitsplatzbedingungen und -organisation aus. Beispielsweise gingen schon mit dem 1954 in Betrieb genommenen Mehrzweckwalzwerk wesentliche technische Verbesserungen einher, die zur Veränderung der Arbeitsplatzstruktur (Anforderungen, Organisation, Anzahl der Arbeiter etc.) führten. War es früher eine große Zahl von meist angelegerten Walzwerkern, die den Betriebsablauf in Gang hielten, so waren für die neue Anlage nur noch wenige hochqualifizierte Arbeitskräfte nötig, die auf sogenannten „Kommandobrücken“ Steuerungsfunktionen übernahmen⁶¹.

59 Karl H. Hörning: *Soziologie des Berufs: Eine Einführung*, Hamburg 1981, S. 33ff. Aber auch industriesoziologische Studien der 50er und 60er Jahre gehen auf die Qualifikationsproblematik ein, wie z.B. die „Klassiker“: Theo Pirker u.a.: *Arbeiter. Management. Mitbestimmung. Eine industriesoziologische Untersuchung der Struktur, Organisation und des Verhaltens der Arbeiterbelegschaften in Werken der deutschen Eisen- und Stahlindustrie für die das Mitbestimmungsgesetz gilt*, Stuttgart/Düsseldorf 1955. Siehe außerdem Jüres/Kesting, *Reaktion*.

60 Lauschke, *Mobilität*, S. 16.

61 HAK 80/42600 Nr. 1. „Die Knochenmühlen verschwinden“, so lautete die Überschrift der Westdeutschen Allgemeinen Zeitung vom 23.9.54 zur Eröffnung der neuen Anlage und weist damit auf den Wechsel von der physischen zur eher psychischen Belastung der sich verändernden Arbeitsplätze hin.

Bedingten technische Innovationen in erster Linie einen erhöhten Bedarf an Facharbeitern, so stellte die 1965 einsetzende strukturelle Umbruchphase das Bochumer Unternehmen vor größere personelle Probleme, da zusätzlich Belegschaftsmitglieder aus den umorganisierten und stillgelegten Betrieben umgesetzt oder „abgewickelt“ werden mußten. Sofern die Arbeitnehmer nicht über einen immer differenzierteren sozialverträglichen Ausscheidungsmodus das Unternehmen verließen, mußten sie in andere Betriebe des Krupp-Stahl-Bereichs wechseln. Durch den wirtschaftlichen Strukturwandel der Stadt Bochum ergaben sich aber auch gänzlich neue Arbeitsmöglichkeiten. Ein Beispiel hierfür ist die 1965 eröffnete Ruhr-Universität Bochum, an der heute noch ehemalige BVler – so die gängige Bezeichnung für die Mitarbeiter des Bochumer Stahlunternehmens – in gewerblichen, technischen oder kaufmännischen Tätigkeiten beschäftigt sind.

Umschulungs-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Seit 1968 wurden vom Werk Bochum regelmäßig in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt sowie der Unterstützung der Bundesanstalt für Arbeit Umschulungs-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Belegschaftsmitglieder durchgeführt, um die Arbeitnehmer entsprechend den Anforderungen des Strukturwandels auszubilden⁶². So hatten z.B. Arbeiter der Stahlformgießerei Anfang der 70er Jahre die Möglichkeit, sich gänzlich umzuschulen oder weiterzubilden und konnten danach zum Teil im neu errichteten Kaltwalzwerk in Höntrop beschäftigt werden. Solange technisch längst überholte, aber aus unternehmensorganisatorischen Gründen weiterarbeitende Anlagen wie die Siemens-Martin-Stahlwerke erhalten blieben, konnten ältere Arbeiter meist an diesen verbleiben. Arbeiteten an älteren Walzwerken in erster Linie angeleitete Walzwerker, so wurden die neuen modernen Anlagen vorzugsweise mit jungen qualifizierten (Fach-) Arbeitern, aber auch mit umgesetzten älteren Arbeitern besetzt⁶³. Über eine Intensivierung der Ausbildung versuchte das Werk Bochum dem mit der fortlaufenden Modernisierung und Rationalisierung steigenden Bedarf an qualifizierten Facharbeitern nachzukommen. Hierzu wurde Anfang der 70er Jahre eine eigene, moderne und zentral organisierte Ausbildungsstätte errichtet⁶⁴. Daneben wurde eine starke Reduzierung und Umstrukturierung der Ausbildungsberufe, bei einer gleichzeitigen Ausdifferenzierung des Qualifikationsniveaus vorgenommen. Im April 1965 begannen beim Bochumer Verein 300 neue Lehrlinge ihre Ausbildung, so daß sich zu diesem Zeitpunkt insgesamt 795 Lehrlinge in 17 gewerblichen und technischen und drei kaufmännischen Berufen ausgebildet wurden. Die größten Gruppen bildeten dabei die Dreher (54) und Maschinenschlosser (48). Dagegen gab es 1989 bei Krupp-Stahl insgesamt 1.055 Auszubildende in neun gewerblichen und technischen Berufen, von denen die meisten als Energieanlagenmechaniker (25) und Maschinenschlosser (24)

62 Hütte und Schacht 2. u. 3/1968.

63 Unrepräsentatives Ergebnis der Auswertung erster Fragebögen und Interviews.

64 Historisches Archiv der Fried Krupp GmbH, 80/25000 Nr. 2.

ausgebildet wurden. Schließlich konzentrierte sich die gewerbliche und technische Ausbildung 1992 auf die vier gewerblichen Bereiche Industriemechaniker, Energieelektroniker, Verfahrensmechaniker und Zerspanungsmechaniker sowie die drei technischen Berufe Anlagemechaniker, Elektromaschinenmonteur und Werkstoffprüfer⁶⁵. Als Ausdruck des strukturellen Wandels sind von ehemals über 17 gewerblichen und technischen Ausbildungsberufen sieben übrig geblieben.

Im innerbetrieblichen Weiterbildungsbereich gab es schon seit 1949 einen systematisch geförderten Weiterbildungskurs für Hüttenarbeiter, an dem aber nur Arbeiter mit bestimmten Voraussetzungen (Alter zwischen 21 bis 35 Jahre, praktische Erfahrung) teilnehmen durften. Im Fortbildungsbereich fanden seit den 50er Jahren vom Unternehmen organisierte qualifikatorische Anpassungskurse oder allgemeine Fachvorträge und Übungen auf freiwilliger Basis statt, für die Teilnahmebescheinigung ausgestellt wurden. In der staatlichen Ingenieurschule in Duisburg führte die Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie überbetriebliche Fortbildungslehrgänge für Meister und Meisteranwärter in Hüttenbetrieben durch.

Trotz verstärkter Fort- und Weiterbildung konnten bestimmte soziale Härten nicht aufgefangen werden. So wies der Kruppsche Ausbildungschef Heinz Zilinski 1976 auf die Folgen der Dequalifizierung hin: „Altbewährte Mitarbeiter, die an den alten Anlagen gearbeitet haben, finden sich nur schwer an den neuen Produktionsmaschinen zurecht. Hervorragende Walzwerker der alten Garde sind zu Pförtnern geworden, und auch ein Hochofeningenieur am (...) Hochofen (in Rheinhausen, d.A.) hat – wenn er den Fortbildungszug verpaßt – am neuen Großhochofen noch kaum eine Chance.“⁶⁶

Die Ausbildungsstätten wurden ab 1980 so ausgerichtet, daß durch verstärkte Weiterbildungsmaßnahmen dem sich abzeichnenden Mangel an qualifizierten Facharbeitern entgegengewirkt werden konnte. Immer mehr differenzierte sich der Bildungsbereich aus. Der Fort- und Weiterbildungsbereich gliederte sich 1988 in eine Aufstiegsfortbildung, in der es einmal um Höherqualifikation und zum anderen um die Nachwuchsausbildung von Führungskräften, wie Meister-, Vorarbeiter und Industriefachwerklehrgänge, ging, sowie um eine Anpassungsfortbildung an Arbeitsplatzveränderungen, in der Kenntnisse und Fertigkeiten vertieft oder ergänzt wurden (z.B. EDV-Kurse, technische und kaufmännische Seminare, Sprachkurse und Schulung an neuen Aggregaten).

Zwei Fallbeispiele für Karriereverläufe

Die von der endgültigen Stilllegung des traditionellen Stahlformgusses 1970 freigesetzten Former und Modellbauschreiner stehen exemplarisch für eine vom Strukturwandel massiv in ihrer Berufsbiographie betroffene Gruppe. Waren sie vorher noch hochqualifiziert, hochbezahlt und hatten einen hohen Status, wurde ihr Spezial- und Erfahrungswissen mit einem Schlag entwertet, da innerhalb des Unternehmens keine

65 Krupp-Stahl 2/1992 u. Westdeutsche Allgemeine Zeitung vom 18.9.1992.

66 Rheinische Post vom 15.10.1976.

entsprechenden Arbeitsmöglichkeiten mehr vorhanden waren. Es war ein radikaler Bruch in ihrer Berufsbiographie, der meist ein hohes Maß an Eigeninitiative verlangte, um die neue berufliche Situation psychisch wie auch finanziell zu bewältigen. Gerade die hochspezialisierten Arbeiter wegrationalisierter Produktionsbereiche waren vom Strukturwandel qualitativ (d.h. im Grad ihrer Entwertung) am stärksten betroffen⁶⁷. Beispiel eines solchen dequalifizierten (Fach-) Arbeitertyps, ohne als „Rationalisierungsverlierer“ zu gelten, ist der Modellschreiner Hans K. Von 1943 bis 1984 im Bochumer Werk beschäftigt, bekam er die Auswirkungen des Strukturwandels voll zu spüren. Durch Kriegsdienst und Gefangenschaft unterbrochen machte er beim Bochumer Verein von 1943 bis 1949 seine Lehre als Modellbauschreiner. Diesen Beruf übte er in der Stahlformgießerei II bis 1955 aus und stieg dann auf zum Modellbauschreiner-Ausbilder. Er saß seit 1964 dem Prüfungsausschuß der Industrie- und Handelskammer bei und wurde 1968 zum Vorarbeiter ernannt. Seinen geplanten Aufstieg zum Meister – er war als Nachfolger vorgesehen – konnte Hans K. wegen der vollständigen Schließung des Produktionsbereiches Stahlformguß nicht mehr verwirklichen. Die Stilllegung empfand er als „Weltuntergang“, auch dadurch, daß er sich bislang durch seine hohe Qualifikation und den großen Status als „unentbehrlich“ für das Unternehmen eingeschätzt hatte. Nach einer Phase mit „viel Leerlauf“ im Jahr 1969, setzte ihn die Personalabteilung ab 1970 als Disponent im neu errichteten Kaltwalzwerk in Höntrop ein. Eine vorgeschlagene Versetzung in die Schreinerlehrwerkstatt, die seiner Qualifikation als Modellbauschreiner nicht entsprochen hätte, lehnte er ab. Zwar rückte Hans K. in den Angestelltenstatus auf, doch kam er in eine niedrigere Gehaltsstufe, die aber für drei Jahre durch einen vom Werk zugesicherten Ausgleich aufgestockt wurde. War seine Arbeit vorher durch großes handwerkliches Geschick sowie später durch die Fähigkeit mit Lehrlingen umzugehen geprägt, war er nun mit vergleichsweise monotonen organisatorischen Aufgaben beschäftigt. Weil Hans K. für sich keine Aufstiegsmöglichkeit mehr sah – einen Wechsel der Gehaltsgruppe sah die Stelle nicht vor und mehr Geld gab es nur über Sonderleistungen – machte er sich „wieder auf die Beine“. Sein Engagement verhalf ihm 1975 zu einer Stelle als Sachbearbeiter im Rechnungswesen. Dieser Wechsel in die Verwaltung bedeutete für ihn einen tieferen Einschnitt als der Wechsel zum Disponenten, da Hans K. nun mit der EDV konfrontiert wurde. Vor allem sein hohes Maß an Eigeninitiative – privater EDV-Kurs, Anfragen auf Gehaltserhöhung bzw. Stellenverbesserung und Nutzung privater Kontakte – ermöglichten ihm, den durch die Stilllegung hervorgerufenen Bruch im Berufsverlauf (völlige Dequalifizierung) materiell wie vom Status her zu überwinden. 1984 schied er dann mit 56 Jahren über den Sozialplan aus.

Im Gegensatz zum überwiegend selbstbestimmten Berufsverlauf des Hans K. war der Berufsverlauf des angelernten Arbeiters Helmut S. weitgehend fremdbestimmt. Motiviert durch den hohen Lohn, bewarb sich der gelernte Tischler beim Bochumer Verein. Dort wurde er 1951 in der Stahlproduktion als ungelernter Arbeiter (dritter Schmelzer) am Siemens-Martin-Ofen eingestellt. Nach der vorübergehenden

67 Unrepräsentatives Ergebnis der Auswertung erster Fragebögen und Interviews.

Schließung des Stahlwerkes III im Jahr 1958 wechselte er vorübergehend in das Stahlwerk IV. Zwischendurch wurde Helmut S. Mitte der 60er Jahre in die Eisenbahnreparaturwerkstatt und später in das Drahtlager in Hohenlimburg versetzt, bis er dann wieder in der Stahlproduktion (Stahlwerk I/II) eingesetzt wurde. 1967 wurde er dann in das neue Warmbreitbandwalzwerk in Höntrop umgesetzt. Dort arbeitete Helmut S. hauptsächlich als Walzer und wurde später Schichtführer, bis er dann 1977 aus gesundheitlichen Gründen an die Querteilanlage für Warmbreitband gestellt wurde. Bevor Helmut S. 1988 über den Sozialplan ausschied, arbeitete er ca. drei Jahre als Disponent.

Der Berufsweg des Helmut S. wurde zwar vom Strukturwandel beeinflusst, jedoch nicht so gravierend wie im oberen Fallbeispiel. Seine Karriere ist durch häufige Wechsel innerhalb des Unternehmens bzw. seines Produktionsbereiches gekennzeichnet. Helmut S. mußte in diverse Betriebe wechseln, wo er an verschiedene Aggregaten angelernt wurde. Auch innerhalb der einzelnen Anlagen wurde er manchmal als „Springer“ eingesetzt. Versetzungen empfand er zwar als Nachteil, wirkte diesen aber nicht entgegen. Seine Aufstiegsmotivation selbst stufte der Interviewte „aufgrund mangelnder Möglichkeiten“ als gering ein. Trotzdem hatte sich sein Lohn bzw. Gehalt über die Inflationsrate hinaus kontinuierlich erhöht.

Schon diese beiden Beispiele deuten darauf hin, wie sehr die Auswirkungen des Strukturwandels von der individuellen Bewältigung, das heißt dem spezifischen Engagement und den jeweiligen Möglichkeiten jedes einzelnen abhängen. Sie weisen auch darauf hin, daß Arbeitnehmer in Zeit und Ausmaß unterschiedlich vom Strukturwandel betroffen wurden und seine Folgen, wie es das erste Beispiel zeigt, zwar einen Karrierebruch, aber nicht unbedingt einen Karriereverlust bedeuteten.

Folgen des Strukturwandels

Ausbildungsgänge werden immer umfassender und eine ständige Fort- und Weiterbildung gehört in vielen Berufen zur Normalität, um den Arbeitsplatz zu erhalten bevor sie der Höherqualifikation dienen⁶⁸. Diese Entwicklung zeigt sich auch im Werk Bochum. Es ist immer nur ein Teil der Arbeiter, die sogenannten „Rationalisierungsgewinner“, der von den Wandlungsprozessen profitiert. Sie sind es dann, für die ein neuer Strukturtyp von Produktionsarbeit unter anderem qualifikatorische oder finanzielle Verbesserungen bringt⁶⁹. Was mit den sogenannten „Rationalisierungsverlierern“ geschieht, ihre Schicksale im „Abwicklungsprozeß“ und die Gründe ihrer Anpassungsunfähigkeit ist noch weitgehend offen.

Erste Interviewaussagen lassen vermuten, daß auch nach, den strukturellen Veränderungen beim Bochumer Verein bzw. bei Krupp Stahl Dequalifizierungserscheinungen erheblich weiter verbreitet waren als eine Höherqualifikation. Zum einen, da meist

68 Siehe auch Uwe Jürgenhake/Beate Winter: Neue Produktionskonzepte in der Stahlindustrie, Diss. Dortmund 1991, S. 151ff.

69 Drexel, Neue Produktionsstrukturen, S. 109.

motivierende Anreize zur Weiterqualifikation fehlten, z.B. in Form von Lohnerhöhung oder Statusverbesserung⁷⁰. Zum anderen aber auch dadurch, daß für das Unternehmen nur in den Fällen Fort- und Weiterbildung interessant waren, in denen unmittelbar Arbeitskräfte benötigt wurden, und es wirtschaftlicher war, ältere Arbeiter der Stammebelegschaft zu fördern, als eine neue, von vornherein höher qualifizierte junge und dadurch flexiblere Stammebelegschaft zu rekrutieren. Relativierend muß hinzugefügt werden, daß Arbeiter aus verschiedensten Gründen (Familie, fehlende Motivation etc.) oft kein Interesse oder Möglichkeit an einer Fort- oder Weiterbildung hatten, sogar dann nicht, wenn eine Lohnkürzung oder Arbeitsplatzunsicherheit zu befürchten war⁷¹. So bestätigt sich für den Bochumer Verein nach bisher ausgewerteten Interviewausagen die These Winfried Deppes, die sich auf die 50er und 60er Jahre bezieht, daß Karrierewünsche insgesamt kein entscheidendes Moment im Berufsverlauf von Industriearbeitern darstellten. Aus Eigeninitiative wurden Qualifikationsmöglichkeiten selten wahrgenommen⁷².

Bisherige Untersuchungsergebnisse scheinen auch für den Bochumer Verein zu bestätigen, daß „kollektive oder individuelle Berufsbiographien der Arbeiter/innen, z.B. die Nivellierung der Qualifikationsanforderungen an bestimmten Arbeitsplätzen durch den technisch-arbeitsorganisatorischen Wandel bedeuten, daß ihr Berufsverlauf nicht mehr als weiterer Qualifikationswettbewerb ..., sondern als Stagnation im Zeitverlauf beschrieben werden kann, daß z.B. ursprüngliche facharbeiteradäquate Aufstiegswege sich in unsichere, horizontale Mobilitätsprozesse ... ohne innerbetriebliche Zukunftsperspektive verwandeln. Überproportionale Diskontinuitäten in den Berufsverläufen bestätigen die Aussage Claus Offes, daß 'eine biographische Kontinuität von Berufsausbildung und Berufsausübung sowie eine Kontinuität innerhalb des Berufslebens ... heute bereits eher die Ausnahme' sei.“⁷³ Dies bedeutet für die untersuchten Berufsbiographien, daß die individuellen Karriereverläufe eine Typisierung des Berufsweges erschweren.

Inwieweit von einem grundlegenden Typuswechsel der Arbeiterbelegschaft gesprochen werden kann, ist in dieser Phase der Untersuchung noch nicht festzumachen, jedoch ist ein Wandel bezüglich der Arbeitsorganisation, Belegschaftsstruktur und Tradition erkennbar. Das Statussymbol eines neuen Arbeitertyps der 70er Jahre war bei Krupp, wie in anderen Großunternehmen, das „Schraubenzieherchen“ in der Westentasche⁷⁴. Es symbolisierte die Höherqualifikation eines Teils der Arbeiter-schaft, der den Anpassungsdruck bewältigt hatte.

70 Es waren eher Facharbeiter, die sich weigerten, trotz gleichen Lohns an einen Arbeitsplatz umgesetzt zu werden, für den sie überqualifiziert waren.

71 Unrepräsentatives Ergebnis der Auswertung erster Fragebögen und Interviews.

72 Winfried Deppe: Typische Möglichkeiten beruflicher Entwicklung qualifizierter Industriearbeiter in den 50er und 60er Jahren, in: Hans-Georg Brose (Hrsg.): Berufsbiographien im Wandel, Opladen 1986, S. 18-43, S. 25.

73 Lothar Lappe: Berufsbiographien unter sich wandelnden Arbeitsbedingungen, in: Hans-Georg Brose (Hrsg.): Berufsbiographien im Wandel, Opladen 1986, S. 173.

74 Rheinische Post vom 15. 10.1976.

Kein Relikt, sondern Modifikation

Exemplarisch spiegeln immer differenziertere berufliche Qualifikationsstrukturen die Komplexität neuer Anpassungsmechanismen wider. Entsprechend der Arbeitsmarktlage ist Qualifikation seit den massiven technischen Innovationen der 50er und vor allem der 60er Jahre, aber auch immer weiterer produktionsstruktureller und organisatorischer Veränderungen (Rationalisierung, zunehmende Konzentration und Vernetzung der Stahlunternehmen) ein ständiger Begleiter der beruflichen Laufbahn und nicht mehr nur ein einziger Abschnitt der Arbeiter-Berufsbiographien. „Zudem verlangt der Wandel weitreichende Veränderungen der traditionellen Lehr- und Lernformen: aktives Lernen, selbständige Erarbeitung von Problemlösungen, einzeln oder in Gruppen, kooperatives, projektorientiertes Lernen...“⁷⁵, denn „die Stahlherstellung und -verarbeitung der Zukunft wird geleistet werden von kleinen, hochqualifizierten und hochintegrierten Mannschaften, zusammengesetzt aus Mitgliedern verschiedener interdisziplinär kooperativer Facharbeiterberufe“⁷⁶. Solange es dabei „Verlierer“ gibt, kann man nicht von einer Aufhebung gesellschaftlicher Gegensätze sprechen. Und es wird solange „Rationalisierungsverlierer“ geben, wie Arbeiter nicht mit den rasanten Veränderungen schritthalten können.

Die vorläufig ausgewerteten Interviewaussagen ehemaligen BVler zeigen die Tendenz, daß gerade die Nachkriegsgeneration, die ihre Flexibilität in der unmittelbaren Nachkriegszeit im Kontext der Existenzsicherung und des Wiederaufbaus beweisen mußte, am stärksten vom Strukturwandel der (west-) deutschen Eisen- und Stahlindustrie betroffen wurde. Einmal, weil ihre (Fach-) Ausbildung, sofern sie diese nicht beim Bochumer Verein gemacht hatten, für die Einstellung meist irrelevant war, da sie in der Produktion als angelernte Hilfsarbeiter ihr Auskommen fanden und über ein informelles (Qualifikations-) System aufsteigen konnten und mit dem einsetzenden Wandel viele angelernte Hilfstätigkeiten überflüssig wurden. Zum anderen, da Un- und Angelernte, aber auch Facharbeiter mit dem Einsetzen des strukturellen Umbruchs unter Dequalifikationsdruck standen und in fortgeschrittenem Alter in ein sich erst entwickelndes formales Qualifikationssystem gerieten, dem sich Viele nicht mehr anpassen konnten oder wollten. Diese Situation trug dazu bei, daß die vom Strukturwandel des Unternehmens beeinflussten Berufswege durch Brüche geprägt und, sofern nicht ein hohes Maß an Eigeninitiative vorlag, durch Dequalifikation und dadurch verhinderten beruflichen Aufstieg gekennzeichnet waren. Vor allem das zumindest bis heute gut funktionierende personelle „Abwicklungssystem“, die damit verbundenen existenzsichernden Leistungen sowie ein flexibles Qualifikationssystem konnten materielle Nöte der vom Schrumpfungsprozeß betroffenen Arbeitnehmer verhindern. Es bleibt zunächst fragwürdig, inwieweit die Berufswege von Arbeitern nach der Analyse von Auswirkungen des industriellen Strukturwandels auf ihre Biographien zu

75 Hans-Werner Franz/Uwe Jürgenhake/Rainer Lichte: Berufsprofile in der europäischen Stahlindustrie, hrsg. vom Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP), Berlin 1992, S. 10.

76 Ebda, S. 9.

typologisieren sind. Inwiefern dieser Wandel die Arbeiterschaft – egal ob man vom „Schichten“- oder „Klassen“- Begriff ausgeht – auflöst bzw. „nivelliert“, wäre ein zusätzlicher interessanter Untersuchungsaspekt⁷⁷. Von einer „Verbürgerlichung“ der Arbeiterschaft kann solange nicht gesprochen werden, wie wesentliche Differenzierungsmerkmale das Gegenteil belegen. Auch für die Gesellschaft der 90er Jahre ist zu vermuten – wie seit den 50er Jahren immer wieder bewiesen – daß Arbeiter Arbeiter bleiben⁷⁸. Die Gefahr liegt darin, die dem strukturellen Wandel folgenden beruflichen Veränderungen der Arbeiterschaft im Lichte ihrer Modernität vorschnell als Verbesserungen einzuordnen, ohne die Veränderungen mit den neu entstandenen Nachteilen abzuwägen.

Die adäquate Anpassung der Arbeiter an die jeweils neuen strukturellen Bedingungen darf man nicht als Vorboten eines Endes ihrer Existenz interpretieren, obwohl die Statistik (z.B. zahlenmäßige Verluste) der Kategorie „Arbeiter“ im Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft scheinbar eine eindeutige Sprache spricht. Den Wissenschaftlern obliegt es, die „Spezies Arbeiter“ – vielleicht müßte ein Neologismus geschaffen werden – zeitadäquat zu definieren, um den Begriff operabel zu halten. Eines zeigt sich auch 1994: Neue Produktionskonzepte lassen das Bild menschenleerer Fabriken verblassen, denn der Arbeiter als flexibler und hochmotivierter Produktionsfaktor wird in der neuen Unternehmensplanung zunehmend interessanter.

Quellen- und Literaturverzeichnis

- Baethge, Martin: Qualifikation – Qualifikationsstruktur, in: Christoph von Wulf (Hrsg.): Wörterbuch der Erziehung, München 1984, S. 478-483
- Barrett, Todd/Waldrop: Theresa, The Ruhr Valley and the Mon: A Tale of Two Rust Belts, Newsweek vom 14.6.1993
- Bochumer Verein für Gußstahlfabrikation AG (Hrsg.): Fünf Jahre Wiederaufbau Bochumer Verein für Gußstahlfabrikation AG, Essen 1956
- Brinkmann, Karl: Bochum. Aus der Geschichte einer Großstadt des Reviers, Bochum 1968
- Claessens, Dieter u.a.: Sozialkunde der Bundesrepublik Deutschland, Düsseldorf und Köln⁸1978
- Deppe, Winfried: Typische Möglichkeiten beruflicher Entwicklung qualifizierter Industriearbeiter in den 50er und 60er Jahren, in: Hans-Georg Brose (Hrsg.): Berufsbiographien im Wandel, Opladen 1986, S. 18-43

77 So z.B. Helmut Schelsky, der in den 50er Jahren im Kontext seiner These von der „nivellierten Mittelstandsgesellschaft“ von einem „relativen Abbau der Klassengegensätze“ spricht. Helmut Schelsky: Auf der Suche nach der Wirklichkeit. Gesammelte Aufsätze, Düsseldorf, Köln 1965, S. 332ff. Eine These, die z.B. Otto Neuloh sowie Heinrich Popitz, Hans Paul Bahrdt und Ernst August Jüres in ihren empirischen Studien aus den 60er Jahren widerlegen, Neuloh, Betriebsstil und Popitz u.a., Gesellschaftsbild.

78 Dieter Claessens u.a.: Sozialkunde der Bundesrepublik Deutschland, Düsseldorf/Köln 1978 (1965), S. 454 und Birgit Mahnkopf: Verbürgerlichung. Die Legende vom Ende des Proletariats, Frankfurt a. M. 1985.

- Drexel, Ingrid: Neue Produktionsstrukturen auf italienisch? Veränderungen von Qualifikation, Arbeitsorganisation und Entlohnung in der westdeutschen und der italienischen Stahlindustrie, in: Soziale Welt 36 (1985), S. 106-127
- Faulenbach, Bernd: Arbeitnehmenerfahrungen mit technologischem Wandel und Rationalisierung seit den 50er Jahren. Zu einem Versuch „kommunikativer“ Arbeiterbildung in der Stahlindustrie, in: Werner Fricke u.a. (Hrsg.): Jahrbuch Arbeit und Technik in Nordrhein-Westfalen 1985, Bonn 1985, S. 145-154
- Felder, Michael: Hort der Stabilität? Zur Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in der Bundesrepublik Deutschland, in: Frank Deppe/Klaus-Peter Weiner: Binnenmarkt 1992. Zur Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in Europa, Hamburg 1991
- Franz, Hans-Werner/Jürgenhake, Uwe/Lichte, Rainer: Berufsprofile in der europäischen Stahlindustrie, hrsg. vom Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP), Berlin 1992
- Geschäftsberichte der Gußstahlwerk Bochumer Verein AG, Bochum bzw. der Bochumer Verein für Gußstahlfabrikation AG bzw. der Fried Krupp Hüttenwerke AG bzw. der Krupp Stahl AG
- Grebing, Helga: Wirtschaftsregionen im Vergleich. Zu einigen Varianten des sozioökonomischen Wandels in Europa, Braunschweig 1990
- Dies./Wobbe, Werner: Industrie und Arbeitsstrukturen im europäischen Binnenmarkt. Die große Gleichmacherei?, Köln 1993
- Hörning, Karl H.: Soziologie des Berufs. Eine Einführung, Hamburg 1981
- Hüttenzeitung, Werkszeitschrift der Gußstahlwerk Bochumer Verein AG bzw. der Bochumer Verein für Gußstahlfabrikation AG sowie Hütte und Schacht, Werkszeitschrift für die Mitarbeiter der Fried. Krupp Hüttenwerke AG und ihrer Tochtergesellschaften bzw. Krupp-Stahl, Werkszeitschrift für Mitarbeiter der Fried. Krupp Hüttenwerke AG und ihrer Tochtergesellschaften bzw. der Krupp Stahl AG und ihrer Tochtergesellschaften
- Institut für Sozialforschung (Hrsg.): Betriebsklima. Eine industriesoziologische Untersuchung aus dem Ruhrgebiet, Frankfurt a.M. 1955
- Jürgenhake, Uwe/Winter, Beate: Neue Produktionskonzepte in der Stahlindustrie, Diss. Dortmund 1991
- Jüres, Ernst August/Kesting, Hanno: Die Reaktion von Hüttenarbeitern auf technische Neuerungen, unveröffentlichter Endbericht der Sozialforschungsstelle Dortmund, Dortmund 1957
- Korte, Hermann/Schäfers, Bernhard (Hrsg.): Einführung in die Hauptbegriffe der Soziologie, Bd. I, Opladen 1992
- Lappe, Lothar: Berufsbiographien unter sich wandelnden Arbeitsbedingungen, in: Hans Georg Brose (Hrsg.): Berufsbiographien im Wandel, Opladen 1986, S. 169-193
- Lauschke, Karl: Mobilität und Aufstieg in der Eisen- und Stahlindustrie nach dem Zweiten Weltkrieg, in: Karl Lauschke/Thomas Welskopp (Hrsg.), Mikropolitik im Unternehmen. Arbeitsbeziehungen und Machtstrukturen in industriellen Großbetrieben des 20. Jahrhunderts, Essen 1994 (i. E.)
- Lohnrahmentarifvertrag für Arbeiter der Eisen- und Stahlindustrie des Landes Nordrhein-Westfalen vom 5. 1.1973
- Pirker, Theo u.a.: Arbeiter. Management. Mitbestimmung. Eine industriesoziologische Untersuchung der Struktur, Organisation und des Verhalten der Arbeiterbelegschaften in Werken der deutschen Eisen- und Stahlindustrie für die das Mitbestimmungsgesetz gilt, Stuttgart/Düsseldorf 1955
- Mahnkopf, Birgit: Verbürgerlichung. Die Legende vom Ende des Proletariats, Frankfurt a. M., New York 1985

- Neuloh, Otto u.a.: Technik und Industriearbeit. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie, 2. unveränderte Aufl. Tübingen 1964
- Puhl, Friedrich (Bearb.): Das Lohnwesen. Grundbegriffe, Arbeitsbeispiele, hrsg. vom Bochumer Verein für Gußstahlfabrikation AG, Bochum o.J.
- Rahmentarifvertrag für die Arbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalens vom 12.1.1952
- Schelsky, Helmut: Auf der Suche nach der Wirklichkeit. Gesammelte Aufsätze, Düsseldorf, Köln 1965
- Schulze, Rainer: Region – Industrialisierung – Strukturwandel. Annäherung an eine regionale Perspektive sozio-ökonomischen Wandels, in: ders. (Hrsg.): Industrieregionen im Umbruch. Historische Voraussetzungen des regionalen Strukturwandels im europäischen Vergleich, Essen 1993, S. 14-33
- Skroblin, Jörg-Peter: Betriebliche Sozialpolitik eines Montanunternehmens im Ruhrgebiet am Beispiel des Bochumer Vereins 1945-1965, Magisterarbeit, Bochum 1992
- Statistische Jahrbücher der Eisen- und Stahlindustrie, Düsseldorf
- Statistisches Jahrbuch der Stadt Bochum 1993
- Wagner Johannes-Volker (Hrsg.): Wandel einer Stadt. Bochum seit 1945. Daten, Fakten, Analysen, Bochum 1993
- Wolter, Michael: Der Bochumer Verein zwischen Zerstörung und Neubeginn. Unter besonderer Berücksichtigung alliierter Besatzungspolitik, Magisterarbeit, Bochum 1992