

Andererseits gesteht er aber zu, daß es ökonomisch nicht rational erklärbares Gruppenverhalten gibt, eine rein ökonomisch-rationale Betrachtung menschlichen Handelns also lückenhaft ist, auch wenn er das gleichsam unökonomische Rebellionsverhalten auf wenige historische Momente beschränkt wissen will und die auf Veränderung drängenden Potentiale insbesondere bei den Herrschenden sieht, Revolutionen von oben für ihn daher die höhere Wahrscheinlichkeit haben. Der wesentliche Punkt ist indes der, daß es in Situationen von Marktdynamik und Entscheidungsunsicherheit keine klar rational skalierbaren Handlungsvarianten gibt, so daß eine ökonomisch richtige Entscheidung häufig aus der Perspektive der Handelnden eindeutig nicht möglich ist. Insofern wird es nötig bleiben, Entscheidungsprozesse aus der Kommunikation und Interaktion von Handelnden und der sich hierin erweisenden perspektivischen Entscheidungswirklichkeiten zu rekonstruieren. Sieht man einmal von der weitergehenden Frage ab, ob aus einer transaktionskostenökonomischen Perspektive Wesen und Struktur des politischen Systems und seiner normativen Integration mehr als nur sehr beschränkt bestimmbar sind, so liegt im Ansatz von North ein Schlüssel zur Analyse ökonomischer Strukturen und ihres Wandels, keinesfalls aber seine Erklärung.

Diese Erklärung wird sich nur aus der dichten Beschreibung von Interaktions- und Kommunikationsprozessen ergeben können, deren Kontingenz gerade ihre Ableitbarkeit aus theoretischen Regeln ausschließt. Soweit North allerdings eine genaue Untersuchung von Interaktions- und Kommunikationsprozessen in konkreten Entscheidungssituationen nicht behindert, sondern durch Skizzierung eines denkbaren ökonomischen Handlungsrahmens erleichtert, sind die vorstehenden Bemerkungen nicht im Sinne einer Grundsatzkritik zu sehen. North trägt erheblich zum besseren Verständnis der Regeln des Handelns von Menschen in ökonomischen Kontexten bei, wie diese Regeln genutzt werden, bleibt freilich vom konkreten Spiel der Handelnden abhängig.

ALLTAGSKONFLIKTE IM HAMBURGER HAFEN WÄHREND DER WEIMARER REPUBLIK¹

von Klaus Weinbauer

Um Arbeitergeschichte aus dem Abseits herauszuholen, ist es wichtig, alte Denkbarrieren aufzulösen und neue Wege zu skizzieren. Der Gegensatz zwi-

¹ Die folgenden Ausführungen fassen Teile meines Vortrags zusammen, den ich unter dem Titel "Arbeitskonflikte im Hamburger Hafen" am 15.7. 1993 im AKKU gehalten habe. Für eine genauere Darstellung, der hier nur grob umrissenen Sachverhalte, sei auf meine Dissertation verwiesen, die unter dem Titel "Alltag und Arbeitskampf im Hamburger Hafen 1914-1933" im Schöningh Verlag, Paderborn 1994 erscheinen wird.

schen Gelernten und Ungelernten - ein beinahe allgegenwärtiges Erklärungsprinzip der gesamten Arbeitergeschichtsschreibung - verkörpert eine dieser zu korrigierenden Fehlannahmen. Mit dem Blick auf die Alltagskonflikte um die Arbeitsdisziplin und die Güterberaubungen im Hamburger Hafen möchte ich zeigen, durch welche Kriterien sich das Konflikt- und das Organisationsverhalten von Arbeitern präziser umreißen läßt. Die Hafendarbeit bietet sich hierzu vor allem deshalb an, weil der überwiegende Teil der Hafendarbeiter zu den Ungelernten zählte. Diese Arbeitergruppe hätte sich relativ einheitlich verhalten und organisieren müssen. Dies war jedoch keineswegs der Fall.

In der Hafendarbeit gab es bis in die Mitte dieses Jahrhunderts nur relativ wenige Dauerarbeitsplätze. Aufgrund der ständig neu zu bewältigenden Arbeitsplatzvergabe bildete die Kontrolle des Arbeitsmarkts den zentralen Machtfaktor im Hafen. In Hamburg hatten die Unternehmer, seit 1906 im Hafenbetriebsverein (HBV) zusammengeschlossen, auf diesem Gebiet frühzeitig ihre Macht ausgebaut und gefestigt. Das Kernstück dieser Arbeitsmarktorganisation war die Arbeitskarte. Innerhalb dieses Systems trugen bis in die Mitte der zwanziger Jahre zwei Gruppen von nicht festbeschäftigten Arbeitern die Hauptlast des Hafenumschlags. Dies waren erstens die unständigen Kartenarbeiter, die je nach Beschäftigungslage zwischen den einzelnen Betrieben hin- und hergeschoben wurden. Sie konnten zwar darauf hoffen, in der Woche einige Tage zu arbeiten, besaßen jedoch weder einen festen Arbeitsplatz noch ein Anrecht auf Beschäftigung. Die zweite Gruppe waren die Gelegenheitsarbeiter. Sie wurden ohne Arbeitskarte beschäftigt und konnten nur dann auf Arbeit hoffen, wenn der Bestand an festen Arbeitern und Kartenarbeitern nicht ausreichte.

Vor allem zwischen 1918 und 1923 bildeten die geringe Arbeitsdisziplin und die Güterberaubungen zentrale Konfliktherde in der Hafendarbeit. Mit Blick auf die Arbeitsdisziplin muß unterschieden werden zwischen einem Verhalten, das von der traditionellen Gelegenheitsarbeitermentalität bestimmt wurde und einer Arbeitsverweigerung, die die Machtansprüche der Unternehmer grundsätzlich in Frage stellte. Nur diese kann als passive Resistenz bezeichnet werden.

Die Arbeitsdisziplin der unständigen Hafendarbeiter blieb hinter der ihrer fest beschäftigten Kollegen deutlich zurück. So war es unter den Unständigen üblich, sich ausgehend von persönlichen Vorlieben unter verschiedenen angebotenen Arbeiten die angenehmste herauszusuchen. Diese geringe Arbeitsdisziplin blieb bis etwa Ende 1923 ein wichtiger Bestandteil des Arbeitssalltags im Hamburger Hafen. Aber auch danach herrschte in den Hafenbetrieben noch immer keine Arbeitsatmosphäre, die frei war von innerbetrieblichen Spannungen. Ob die unständigen Kartenarbeiter die zugewiesenen Tätigkeiten aufnahmen oder nicht, hing offensichtlich davon ab, wie sie die Beschäftigungslage einschätzten. Vor allem in den konjunkturellen Spit-

zenjahren zwischen 1927 und 1929 war das Fernbleiben von der Arbeitsstelle hingegen für viele Unständige anscheinend ein unverzichtbarer Bestandteil ihres Alltags. Diese lange Fortdauer einer informellen Widersetzlichkeit gegen innerbetriebliche Arbeitsanforderungen, zeigt einmal mehr, wie wenig z.B. der Gewerkschaftsbeitritt allein dazu genutzt werden kann, um auf das Bewußtsein der Arbeiterschaft zu schließen.

Im Hamburger Hafen blieben bis zum Ende der zwanziger Jahre Elemente einer Kultur der Arbeit erhalten, mit deren Hilfe sich die unständigen Hafentarbeiter Freiräume sicherten, um ihren Arbeitsalltag individuell zu gestalten. Wie ein Vergleich mit britischen Häfen, wo die unständigen Beschäftigungsverhältnisse weit stärker dominierten, bestätigt, war diese lockere Arbeitsmoral eng mit den typischen Arbeitsbedingungen – hier also der Gelegenheitsarbeit – verknüpft: Selbstbestimmter Wechsel von Arbeit und Freizeit, zeitweiliger Verzicht auf Arbeit, gelegentliche Tätigkeit außerhalb des Hafens sowie ein enggestecktes berufliches Qualifikationsprofil waren hier bis weit in die sechziger Jahre hinein vorherrschend.

Es bliebe jedoch unzureichend, die geringe Arbeitsdisziplin allein auf das massive Wiederaufleben bekannter Gelegenheitsarbeitertraditionen zurückzuführen. In diesem Zusammenhang muß die passive Resistenz näher beleuchtet werden. Dies sind Arbeitsverweigerungen, die sich aus politischer Motivation heraus gegen die Machtverhältnisse am Arbeitsplatz wandten. Unter diesem Aspekt gab es zumindest in den ersten beiden Nachkriegsjahren unter den Unständigen – vor allem den Schauerleuten – eine klare Polarität zu den betrieblichen Herrschaftsträgern wie Vorarbeitern und Unternehmensvertretern. Dieser Dauerkonflikt hielt bis etwa Mitte 1921 an.

Kleinere Warendiebstähle waren traditionelle Begleiterscheinungen der Hafentarbeit. Kleinkriminelle Aktivitäten sollen im folgenden nicht allein als Notdelikte angesehen werden, sondern auch als Ansätze eines sozialen Protests verstanden werden. Die Güterberaubungen verteilten sich nicht gleichmäßig auf sämtliche Hafentarbeiter. Die unständigen Kartentarbeiter waren unter den Dieben weit häufiger zu finden als ihre festbeschäftigten Kollegen. Die Gelegenheitsarbeiter wiederum waren häufiger an Diebstählen beteiligt als die unständigen Kartentarbeiter. So entfielen auf 100 Gelegenheitsarbeiter im Jahr 1921 24,1 gemeldete Diebstähle. Unter den unständigen Kartentarbeitern lag diese Quote nur bei 8,6.

Die divergierende Haltung, die feste und unständige Hafentarbeiter gegenüber Warendiebstählen an den Tag legten, fiel mit einer unterschiedlichen politischen und gewerkschaftlichen Orientierung zusammen. So waren viele der vorstehend erwähnten Gelegenheitsarbeiter – zumeist ehemalige Seeleute – im syndikalistischen Deutschen Seemannsbund bzw. in der Allgemeinen-Arbeiterunion (AAU) organisiert, während die festbeschäftigten Kollegen zumeist sozialdemokratischen Gewerkschaften angehörten. Diese Gewerkschaften stan-

den der Arbeitsdisziplin weit positiver gegenüber und sprachen sich spätestens seit 1922 auch massiv gegen die Güterberaubungen aus.

Die in den Jahren 1918 bis 1923 zu verzeichnende lockere Arbeitsdisziplin, aber auch die hohe Zahl der Güterberaubungen fußte sowohl auf der Arbeitsmarktorganisation als auch auf der Arbeitsweise dieser Hafendarbeiter. Dies zeigt ein Blick auf den typischen unständigen Hafendarbeiter: den Schauer-
mann. An erster Stelle muß auf die gleichmäßige Arbeitsverteilung hingewiesen werden. Im Zuge des sogenannten "täglichen Ausscheidens" durfte jeder Schauer-
mann laut Branchenbeschluß vom Juni 1919 nur einen Tag arbeiten und mußte sich dann wieder neu vermitteln lassen, wobei die Arbeitsplätze nach der Nummer der Arbeitskarten vergeben wurden. Auf diese Weise wurden die wenigen Verdienstmöglichkeiten relativ gleichmäßig aufgeteilt. Hinzu kam die gute Kommunikationsmöglichkeit am Arbeitsplatz. Auch die Arbeit in Gruppen von sechs bis zehn Arbeitern verkörperte zudem einen weiteren Punkt, der das Gefühl kollektiver Stärke noch gefestigt haben dürfte.

Es schien, als ob Arbeitsstelle und Arbeitsmarkt ungeachtet des formellen Fortbestehens alter Ordnungssysteme (Arbeitsnachweise und Vorgesetzte) von den Arbeitern beherrscht wurden. Darüber hinaus wird die ständige Präsenz der Reichswehr bzw. Polizei im Freihafen als quasi tägliche Lektion in Sachen Klassenkampf gewirkt haben: Die Arbeiter wurden so immer wieder an ihre Stellung in der Gesellschaft erinnert, die im scharfen Kontrast stand zu ihrer Macht am Arbeitsplatz und auf dem Arbeitsmarkt. Zudem gab es bis zur Einrichtung der Schlichtungsstellen im Mai 1920 keinerlei Möglichkeit, Diebe oder Arbeitsverweigerer zu maßregeln.

Der im Jahre 1921 erkennbare Abkehr von der grundsätzlichen Infragestellung des unternehmerischen Machtanspruchs lagen mehrere zusammenwirkende Faktoren zugrunde: Der von der Geldentwertung geförderte Zwang, das eigene Überleben materiell abzusichern, trug hierzu ebenso bei wie die ernüchternde Wirkung politischer Ereignisse (z.B. der Märzaktion der KPD). Vor allem jedoch gab die seit Ende 1920 eingeführte Form der Arbeitsmarktorganisation, die "Kurzarbeit", der auf den Augenblick gerichteten Lebensmentalität der unständigen Hafendarbeiter viele Freiräume. Dieses System löste aber gleichzeitig die kollektiven Bindungen – wie sie mit dem täglichen Ausscheiden verbunden waren – auf. Nun konnten die Unständigen ohne Rücksicht auf ihre Kollegen relativ frei entscheiden, wo und wie lange sie arbeiten wollten. Somit bestand für sie nur noch wenig Anlaß, die Machtbefugnisse der Unternehmer grundsätzlich in Frage zu stellen, konnten sie sich ihnen doch – wenn sie wollten – individuell entziehen.

An dieser Stelle muß nochmals betont werden, daß die Spaltung der Gewerkschaftsbewegung – wie sie sich Anfang der zwanziger Jahre im Hamburger Hafen zeigte – nicht primär auf politischen Differenzen innerhalb der

Arbeiterschaft fußte, sondern eher als Folge verschiedener kultureller Normen und Wertmuster anzusehen ist. Diese Unterschiede waren bereits im Arbeitsalltag anzutreffen und führten die betreffenden Arbeiter zu verschiedenen Organisationen. Diese polarisierende Wirkung ging jedenfalls nicht vorrangig von politisch-theoretischen Programmen aus, diese waren den meisten Arbeitern ohnehin relativ unbekannt.

Um das Organisations- und das Konfliktverhalten von Arbeitern zu kategorisieren, sollten Arbeitsmarkt und Arbeitsbedingungen also umfassender betrachtet werden, als es die Begriffe Gelernte/Ungelernte ermöglichen. Es wären zu untersuchen: das Ausmaß der betrieblichen Bindung des einzelnen Beschäftigten, der Umfang der Arbeitsplatzwechsel, also die Mobilität, sowohl innerhalb der Branche als auch außerhalb, Rolle und Ausmaß von Gruppenarbeit, die Arbeits- und Befehlshierarchien sowie die Freiräume zum individuellen und kollektiven Handeln, aber auch Ausmaß und Grenzen der Kommunikationsmöglichkeiten am Arbeitsplatz. Auch müßte geklärt werden, inwieweit die Arbeitsprozesse durch Maschinen oder die Arbeitsbereiche branchenfremder KollegInnen vorstrukturiert waren. Bei aller Kritik, die dieser Fixierung auf die Arbeitsplatz- und Arbeitsmarktbedingungen entgegengebracht werden kann, sollten es diese Anregungen erlauben, die Debatte um die Zukunft der Arbeitergeschichte mit neuen Argumenten zu eröffnen.

AKKU-WORKSHOP ZUR GESCHICHTE DER KRISEN IN DER SCHWERINDUSTRIE

von Karl Lauschke

Die vierte Jahresveranstaltung fand in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Interdisziplinäre Ruhrgebietsforschung (Zefir) der Ruhr-Universität Bochum am 14. Oktober 1993 in den Räumen des Westfälischen Industriemuseums auf der Henrichshütte, dem ehemaligen Hochofenbüro, in Hattingen statt. Der Arbeitskreis unternahm mit dem Workshop den Versuch, die zum Teil etwas kurzatmig geführte Diskussion um die Strukturkrise des Ruhrgebiets auf eine solide historische Basis zu stellen und zugleich Einsichten über die mittel- und langfristige Dynamik von Krisenprozessen zu gewinnen. Auf der Grundlage thesenhaft zugespitzter Kurzreferate sollte das Thema "Unternehmenskrisen", das bislang eher eine Art Schattendasein in der historischen Unternehmensforschung gespielt hat, in drei Sektionen eingehend behandelt werden.

Die erste Sektion galt den "Unternehmensstrategien in den zwanziger und dreißiger Jahren". Unter dem Titel "Rationalisierung als Krisenstrategie. Mikro- und makroökonomische Implikationen einer umstrittenen Politik" ging Christian Kleinschmidt (Bochum) zunächst auf die Entwicklung in der Eisen-