

erzielen konnte, in Krisenzeiten dagegen weitgehend wirkungslos blieb und damit gerade die wirklich empfindlichen Einbrüche im Reallohniveau in Krisenzeiten nicht aufgefangen werden konnten, dagegen in Zeiten guter Verdienstmöglichkeiten diese deutlich gesteigert wurden.

Für die Differenzierung der Arbeiterschaft mußte diese Tatsache einschneidende Folgen haben. Während in Jahren guter Auftragslage Preissteigerungen durch Lohnerhöhungen abgefangen, in den Jahren 1866–1875 sogar meist überspielt wurden, erreichten die Reallohne nach der Krise 1877–1880 ihre Höhe von 1875 erst wieder um 1900. Da aber Reallohnsteigerungen in Zeiten guter Wirtschaftslage und damit Arbeitskräftemangels in qualifizierten Berufsgruppen den hochverdienenden Arbeitern in höherem Maße zugute kommen, als denjenigen mit niedrigem Einkommen, die letzteren selbst von leichten Schwankungen des Reallohniveaus wesentlich stärker betroffen werden, mußten sich in der Zeit vor 1880 einige Gruppen der Arbeiterschaft zunehmend in bezug auf Einkommen von ihren Arbeitskollegen abgehoben haben, und zwar in dem Sinne einer „Polarisierung“ der Arbeiterschaft in „Reiche“ und „Arme“, wie wir sie bereits früher feststellen konnten<sup>96</sup>. Die Krise seit Ende der 70er Jahre mußte dann aber gerade diese hochverdienenden Gruppen ebenfalls stark betroffen haben, was sich bereits aus der Nivellierung der Lohnstruktur auf die mittleren Lohngruppen<sup>97</sup> ergibt. Diese Nivellierung konnte nur dadurch zustande kommen, daß die unteren Lohngruppen angehoben, die Anzahl der gut bis sehr gut verdienenden Arbeiter dagegen verringert wurde. Man wird also nicht generell von einem sich hebenden Gesamtniveau sprechen können, sondern eher davon, daß sich zwar die Situation der am niedrigsten bezahlten Arbeitergruppen offensichtlich besserte, daß aber die Krise für die höherbezahlten Berufsgruppen einen langfristigen „Abstieg“ bedeutete, der sich erst um 1900 wieder etwas auszugleichen begann<sup>98</sup>.

Sowohl die besseren Verdienstmöglichkeiten einzelner Berufsgruppen vor der Krise als auch die Folgen der Krise sollen im einzelnen genauer untersucht werden und damit Antwort auf die zu Beginn dieses Abschnitts gestellte Frage nach den Gründen für die Nivellierung der Lohnstruktur gegeben werden.

## b) „Lebensverdienstkurve“, innerbetriebliche Aufstiegsmuster und Nivellierung der Lohnstruktur

Wie wir bereits bei der Behandlung von Arbeiterrekrutierung und regionaler Mobilität feststellen konnten, war der Anteil der „unqualifiziert“ in die Fabrik eintretenden Arbei-

<sup>96</sup> Vgl. Kap. II. und Abb. Nr. 23.

<sup>97</sup> Vgl. Abb. Nr. 32.

<sup>98</sup> Vgl. dazu die Zunahme der oberen Lohngruppen im Vergleich zu 1883 in Abb. Nr. 32.

ter in den Jahren 1847–1860 am höchsten und nahm in den Folgejahren ständig ab<sup>99</sup>. Gleichzeitig mit der Abnahme der unqualifizierten Arbeiter wuchs aber der Anteil der Tagelöhner an der Gesamtbelegschaft. Noch 1883 war beinahe ein Viertel der Belegschaft Tagelöhner.

Die Vermutung liegt also nahe, daß Tagelöhner nicht einfach mit „unqualifiziert“ gleichzusetzen ist. Ebenso wenig kann man davon ausgehen, daß die „Tagelöhner“ einem anderen Lohnberechnungs- oder Auszahlungsmodus unterworfen waren als die übrige Arbeiterschaft. In der Maschinenfabrik Esslingen hat es eine solche Unterscheidung nicht einmal zwischen Arbeitern und Angestellten gegeben. Lohn und Gehalt wurden nach abgeleisteten Arbeitstagen berechnet<sup>100</sup> und monatlich ausbezahlt. Arbeiter und Angestellte erhielten einmal im Monat, und zwar alle am gleichen Tag, ihr Geld. Dies war keine Besonderheit der Maschinenfabrik Esslingen. Schon 1845 forderte Varnbühler<sup>101</sup> eine Verlängerung der Zahltagsfristen auf mehr als zwei Wochen für die württembergischen Eisenbahnarbeiter, Keßler selbst hatte bereits in seiner Karlsruher Maschinenfabrik die vierwöchige Zahltagsfrist eingeführt und übernahm auch diesen Paragraphen, wie die restliche Fabrikordnung<sup>102</sup> beinahe unverändert für die Esslinger Fabrik<sup>103</sup>. Schließlich aber dürfen die Ausführungen Theodor Beger über den „Arbeitslohn nach Zeit“<sup>104</sup> als Beleg dafür gelten, daß die Unterscheidung in Tagelöhner/Arbeiter/Angestellte aufgrund ihres Lohn- bzw. Gehaltsauszahlungsmodus' ebenso wenig durchgängig gegolten haben kann wie die These, daß kurze Lohnauszahlungsintervalle allein im Interesse der Unternehmerschaft allmählich eingeführt wurden<sup>105</sup>.

<sup>99</sup> Vgl. S. 89 f.

<sup>100</sup> Dies geht deutlich aus den Hauptbüchern hervor, wo jeweils an den Zahltagen vermerkt ist: Löhne für 21 Tage, Gehälter für 21 Tage.

<sup>101</sup> C. v. Varnbühler: Verhandlungen. S. 1098.

<sup>102</sup> Abdruck der Fabrikordnungen von 1846 und 1910 im Quellenanhang.

<sup>103</sup> Art. 24 der „Fabrikordnung für die Werkstätten der Maschinenfabrik Esslingen (1846): Die Zahltage sind alle vier Wochen am Samstag, unter der Zeit werden *keine* Vorschußzahlungen geleistet.“

<sup>104</sup> Theodor Beger war Lehrer an der Fortbildungsschule Stuttgart, betreute im Auftrag der Zentralstelle für Gewerbe und Handel insbesondere Buchführungskurse an mehreren Fortbildungsschulen Württembergs, so auch Esslingens, und publizierte neben der bereits früher zitierten „Industriekarte Württembergs“ im Jahre 1865 eine Schrift: „Die Elemente des Fabrik- und Gewerbebetriebes für Arbeitgeber und Arbeiter“, aus der das folgende Zitat stammt. Ebd. S. 42 ff.

<sup>105</sup> Diese Thesen werden vertreten bei J. Kocka: Unternehmensverwaltung. S. 106 ff. Dagegen ist zu sagen, daß außer den o. a. Beispielen auch eine Umfrage der Zentralstelle für Gewerbe und Handel aus dem Jahre 1875 (HSTA E 150, 624 ... betr. das Ergebnis der Untersuchung über die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ...) zu einer Aussage führte, die die These Kockas nicht stützen kann. Auf die Frage 27: „In welchen Zeitabständen pflegt die Auslohnung der Arbeiter zu erfolgen“ wurde als Tatsache festgestellt: „Je nach 8 oder 14 Tagen, in

Unter der Überschrift „Arbeitslohn nach Zeit“ behandelt Beger sowohl die Angestellten als auch die Arbeiter und gibt über diese „zwei voneinander sehr verschiedenen Classen“ unter anderem an:

„Die Arbeiter zerfallen in zwei große, voneinander sehr verschiedene Classen und welche sich auch durch Sitten und Gewohnheiten sehr voneinander unterscheiden und in der menschlichen Gesellschaft auch verschiedene Namen tragen: Es sind dies die Arbeiter und die Commis. ... Welches Handwerk der Arbeiter auch erlernt haben mag, ob er in einer Manufaktur, einer Werkstätte oder auf dem Felde arbeitet, die Bedingungen werden immer dieselben sein ... Der Kontrakt, durch welchen er sich meistens verpflichtet, schränkt die Geistesgewohnheit<sup>106</sup> ein und unterhält sie, indem er die Arbeit nach dem Tage, welche wöchentlich oder alle 14 Tage oder monatlich bezahlt wird und demselben über mehr als 14 gesichert ist, schätzt.

... Der Commis unterscheidet sich ferner vom Arbeiter durch einen sehr ausgesprochenen, bisweilen übertriebenen Glauben an die Zukunft, durch eine ängstliche und sogar skrupulöse Voraussicht und durch eine übermäßige Angst vor der Verantwortlichkeit. Sein Arbeitslohn wird gewöhnlich nach dem Jahr geschätzt, obwohl er monatlich bezahlt wird.

... Es ergibt sich daraus, daß der Arbeiter gerne um geringeren Lohn arbeiten würde, wenn derselbe täglich bezahlt würde, während der Commis sich ebenfalls zu einem geringeren Lohn verstehen würde, wenn ihm eine Pension für sein Alter zugesichert würde.“

Zwei Feststellungen sind hierbei für unseren Zusammenhang wichtig: Die monatliche Lohnauszahlung<sup>107</sup> ist sowohl bei den „Arbeitern“ als auch bei den Angestellten verbreitet, der „Tagelohn“ ist lediglich eine Verrechnungseinheit, keine Aussage über die Qualifikation des jeweiligen Arbeiters, und ebensowenig ein Hinweis darauf, in welchen Abständen der Lohn ausbezahlt wurde.

Um die Funktion der Tagelöhner innerhalb der Gesamtbelegschaft richtig beurteilen zu können, wurde die Ausbildungspraxis innerhalb der Maschinenfabrik Esslingen genauer untersucht.

einigen Fabriken (wie Heidenheim, Esslingen, Heilbronn) nach vier Wochen. Einzelne Arbeiter haben eine Anordnung beantragt, wonach der Lohn von acht zu acht Tagen auszubezahlen wäre.“ Die Initiative zur Verkürzung der Zahltagsperiode geht hier also, wie auch von Beger schon vermutet, von den Arbeitnehmern, nicht den Arbeitgebern aus. Noch im Jahre 1907 ist es eine Delegation der Arbeiterschaft der Maschinenfabrik Esslingen und der Firma Kuhn (Berg), die neben der Reduktion der Arbeitszeit auf neun Stunden eine Verkürzung der Lohnzahlungsperiode auf acht Tage fordert. (Generalversammlungsprotokoll 1907, Archiv der Maschinenfabrik Esslingen). Für die Arbeitgeber war eine längere Lohnzahlungsperiode schon deshalb günstiger, weil sie ihnen eher Gelegenheit bot, über die Manipulation der sog. „Stehgelder“ Einfluß auf die Fluktuation der Arbeiterschaft zu nehmen. Vgl. zu dieser Praxis die entsprechenden Abschnitte im folgenden Kapitel S. 186.

<sup>106</sup> Bei Beger ist damit „sein Mangel an Voraussicht, seine geringe Sorge für die Zeit, welche noch da ist, ein geringer Glaube an die Zukunft und daher eine Voreingenommenheit für die Gegenwart“ gemeint (S. 43).

<sup>107</sup> Es ist besonders auffallend, daß Beger keine Unterscheidung zwischen Lohn und Gehalt macht. Arbeiter und Angestellte erhalten einen „Arbeitslohn“.

In seiner Arbeit über „Das Berufsschicksal der Industriearbeiter“ hat Alfred Weber schon 1912<sup>108</sup> darauf hingewiesen, daß jugendlich-kräftige Arbeiter in hochbezahlte Stellen aufrücken, um dann, mit etwa 40 Jahren, herunterzufallen „in die schlechten Arbeitsreservoirs“<sup>109</sup>.

Diese recht allgemeine Feststellung läßt sich nun in der Maschinenfabrik Esslingen präzise für die Berufsgruppen Schlosser, Dreher, Schmiede und „Fabrikarbeiter“<sup>110</sup> nachweisen. Der Verlauf der sogenannten „Lebensverdienstkurve“<sup>111</sup> kam dabei etwa folgendermaßen zustande.

Seit Gründung der Fabrik wurden selbst qualifizierte Arbeiter nicht ohne Anlernzeit eingestellt. Wenn diese sogenannte Anlernzeit auch in der Fabrikordnung der Maschinenfabrik Esslingen nicht festgelegt wurde, so zeigen doch die Anstellungsbriefe<sup>112</sup> und das Reglement für die Aufseher der Maschinenfabrik Esslingen<sup>113</sup>, daß sie für alle neu eintretenden Arbeiter verbindlich war. Auch halb- oder unqualifizierten Arbeitern wurde auf diese Weise die Chance geboten, die erforderliche Qualifikation in der Fabrik selbst zu erwerben<sup>114</sup>. Die Fabrik erfüllt hier also Ausbildungsfunktion.

Neben der obligatorischen Anlernzeit bot die Fabrik aber auch die Möglichkeit einer regulären Lehrlingsausbildung<sup>115</sup>. Dies war keine Spezialität der Maschinenfabrik Esslingen, in der es Lehrlinge nachweislich seit Anfang der 50er Jahre gab. Vielmehr beweisen die Aussagen des Gewerbevereins Esslingen aus dem Jahre 1852<sup>116</sup>, daß die

<sup>108</sup> A. Weber: Das Berufsschicksal. S. 388.

<sup>109</sup> Ebd. Vgl. dazu auch W. Conze: Sozialgeschichte. S. 621 ff. Ähnliche Ausführungen auch bei J. Kocka: Unternehmensverwaltung. S. 110 f.: „Je eindeutiger das Leistungsprinzip in Form des Akkordsystems die Bezahlung der Arbeiter bestimmte, desto mehr näherte sich ihre Verdienstkurve jenem für so viele typischen Verlauf, der einen Höhepunkt gleichzeitig mit der physischen Spitze um das 40. Lebensjahr herum zeigte, um dann zum Alter hin abzufallen.“

<sup>110</sup> Diese Berufsgruppen wurden deshalb ausgewählt, weil sie den weitaus größten Teil der Arbeiterschaft (ca. 70–80%) bildeten.

<sup>111</sup> Der Begriff „Lebensverdienstkurve“ wurde eingeführt in meinem Aufsatz „Ausbildung und Aufstiegsmöglichkeiten“.

<sup>112</sup> Briefkopierbuch der Maschinenfabrik Esslingen aus dem Jahre 1846/47. Archiv der Maschinenfabrik Esslingen. Vgl. auch S. 74 f. dieser Arbeit.

<sup>113</sup> Reglement für die Aufseher (12. 7. 1846, gleichlautend auch 1851) § 8: „Dem Aufseher ist es zur besonderen Pflicht gemacht, die Arbeiter in allem bestens zu unterrichten und die etwa von ihm verlangten Anleitungen aufs bereitwilligste zu erteilen.“

<sup>114</sup> Hierauf weist auch A. Weber hin. Vgl. A. Weber: Die Entwicklung. S. 1193.

<sup>115</sup> Dies widerspricht der verbreiteten These, daß es Lehrlinge in Fabriken erst gegen Ende des Jahrhunderts gegeben habe. Vgl. A. Schröter, W. Becker: Industrialisierung. S. 195–198. Ähnlich, wenn auch ohne direkten Bezug auf die Maschinenindustrie: J. Kocka: Unternehmensverwaltung. S. 65. Auf die Fabriken als Ausbildungsstätten für Lehrlinge weist hin F. Marquardt: Aufstieg, Abstieg. S. 59.

<sup>116</sup> Zitiert in: Schwäbische Chronik 1. 9. 1852, Nr. 207, S. 1585.

Lehrlingsausbildung in den Fabriken durchaus verbreitet war. Diese frühe, fabrikmäßige Lehrlingsausbildung unterschied sich allerdings von der in den 80er Jahren „neu“ eingeführten dadurch, daß die durch sie erworbene Qualifikation sich nicht auf die Fabrikarbeit beschränkte, sondern daß ein in der Fabrik ausgebildeter Geselle auch die Möglichkeit hatte, sich als selbständiger Handwerker niederzulassen, wie das Beispiel des Flaschners Wilhelm Fuchslocher zeigt, der 1847 den Stadtrat von Esslingen um eine Fabrikkonzession für seine Spielwarenproduktion bat und dabei schrieb<sup>117</sup>:

„Eurem wohlhälllichen Stadtrat ist wohl nicht unbekannt, daß ich meinen Lehrunterricht in der Deffnerschen Lackier- und Modellwarenfabrik dahier genoß<sup>118</sup>, worauf ich mich während einer sechsjährigen Wanderschaft in den größten Städten Deutschlands: Berlin, Wien, Frankfurt usw. in allen Zweigen der Flaschner- und Lackiererei vervollkommnet. Während einer Reihe von jetzt neun Jahren habe ich meine Aufgaben als Hausvater mit einer nicht unbedeutenden Familie durch Betreibung der Flaschner- und Lackiererei mit Erfolg gelöst, worin ich auch durch teilweisen Absatz meiner Fabrikate im Ausland unterstützt wurde, allein es drängt sich mir immer mehr die Überzeugung auf, daß mein Unternehmen nur einen gedeihlichen Fortgang haben kann, wenn ich mein Geschäft mit Fabrikkonzession betreiben werde...“

Genauere Beschäftigung mit der Altersstruktur<sup>119</sup> und dem durchschnittlichen Eintrittsalter der Maschinenfabrikarbeiter zeigt allerdings, daß die fabrikinterne Lehrlingsausbildung bis zu Beginn der 80er Jahre nur von etwa 5 % der Belegschaft wahrgenommen wurde. Das mag zum einen daran liegen, daß die Löhne für Lehrlinge bis zu 40 % unter dem durchschnittlichen Tagelohn der Firma lagen<sup>120</sup>, erklärt sich zum anderen aber auch daraus, daß die Ausbildungszeit der Lehrlinge zwei bis drei Jahre länger dauerte als die firmenübliche Anlernzeit<sup>121</sup>. Wie aus den Angaben der Personalbücher ersichtlich ist, sah die bis zum Ende der 70er Jahre in der Maschinenfabrik allgemein übliche Arbeiterlaufbahn etwa folgendermaßen aus<sup>122</sup>: Nach dem Eintritt in die Firma wurde jeder Arbeiter, gleichgültig ob er als gelernter Handwerker oder ungelernt eintrat, zunächst

<sup>117</sup> GRPE, 1847 Nr. 126 STAE.

<sup>118</sup> Die Esslinger Firma Deffner beschäftigte 1847 ca. 250 Arbeiter.

<sup>119</sup> Die Altersstruktur innerhalb des Werkes wurde anhand der Personalbücher jeweils errechnet, indem zunächst alle diejenigen Arbeiter aussortiert wurden, die am 1. 4. eines jeden Jahres in der Fabrik anwesend waren. Es wurde dann das Alter jedes Arbeiters an dem gewählten Stichtag errechnet.

<sup>120</sup> Errechnet nach den namentlichen Lohnlisten der Firma aus den Jahren 1847, 1853 und 1882/83. Archiv der Maschinenfabrik Esslingen.

<sup>121</sup> In den Personalbüchern wurden jeweils Veränderungen in der Qualifikation eines Arbeiters genau mit dem Datum dieser Veränderung angegeben. Dies gilt auch für Beginn und Beendigung der Lehrzeit.

<sup>122</sup> Die folgenden Ergebnisse zur Arbeiterlaufbahn wurden dadurch gewonnen, daß aus den Personalbüchern von Hand alle diejenigen Fälle herausgezogen wurden, bei denen ein Qualifikationswechsel vermerkt war.

als Tagelöhner eingestuft. Tagelöhner bedeutete nichts anderes, als daß der Arbeiter nicht im Akkordlohn<sup>123</sup> arbeiten durfte. Die Tagelöhnerzeit war für jeden Arbeiter gleichbedeutend mit der Anlernzeit, die in den einzelnen Werkstätten erheblich voneinander abwich, im Firmendurchschnitt aber etwa zwei Jahre dauerte<sup>124</sup>.

Diese ungewöhnlich lange Anlernzeit wird vor allem dadurch verständlich, daß sie für die Firmenleitung unleugbare finanzielle Vorteile bot, insbesondere in Zeiten guter Auftragslage und verstärkter Arbeiterneueinstellungen. Die in der Anlernphase beschäftigten Arbeiter wurden nach den in der Fabrik abgeleisteten Arbeitstagen, d. h. nach Arbeitszeit, nicht nach Arbeitsleistung, bezahlt.

„Es gilt diese Behauptung ... aber von den Tagelöhnern, auf deren Lohnsatz die Schwankungen des Geschäfts keinen Einfluß äußern, die sie kaum gewahren, weil eine Erhöhung ihres Lohnes durch größeren Vertrieb niemals herbeigeführt wird.“<sup>125</sup>

Wenn auch die Tagelohnsätze individuell für die einzelnen Berufs- und Qualifikationsgruppen innerhalb der Fabrik abgestuft waren, so galt doch generell, daß der Tagelohn um 18-20% unter demjenigen Lohnniveau lag, das von einem Arbeiter im Akkordverdienst erreicht werden konnte.

Da das durchschnittliche Eintrittsalter während dieser Zeitspanne (1847 bis ca. Ende der 70er Jahre) zwischen 23 und 25 Jahren schwankte<sup>126</sup>, war somit die Niedrigverdienstphase<sup>127</sup> oder Tagelöhnerzeit für den Arbeiter mit 25 bis 27 Jahre abgeschlossen. Der Abschluß der Niedrigverdienstphase war identisch mit dem durchschnittlichen Heiratsalter der Arbeiter<sup>128</sup>. Es folgten nun für den einzelnen Arbeiter ca. 14 Jahre der sogenannten Hochverdienstphase, d. h. einer Zeit, in der durch Akkordarbeit das Einkommen um bis zu 20% verbessert werden konnte. Von der Lehrlingszeit bis zur Hochverdienst-

<sup>123</sup> Der Begriff „Akkord“ ist bereits in dem ersten Reglement für die Aufseher festgelegt (12. 10. 1846), § 4: „Der Aufseher bestimmt nach vorangegangener Einwilligung des Geranten sowohl den Tagelohn als die Beiträge für Akkordarbeiten.“

<sup>124</sup> Auf die langen Anlernzeiten in Maschinenfabriken weist ebenfalls hin *H. v. Laer: Industrialisierung*. S. 195.

<sup>125</sup> *Dr. Bernhards: Der Handarbeiterstand*. S. 6.

<sup>126</sup> EDV-Auswertung der Personalbücher der Maschinenfabrik Esslingen. Berechnet wurde jeweils das durchschnittliche Eintrittsalter aller Arbeiter, die in dem jeweiligen Jahr neu in die Firma eintraten.

<sup>127</sup> Die Ausdrücke Niedrigverdienstphase, Hochverdienstphase und Lebensverdienstkurve wurden in diesem Zusammenhang eingeführt, um zu verdeutlichen, daß es sich hierbei um eine Entwicklung handelt und nicht um eine statische Größe.

<sup>128</sup> EDV-Auswertung der Inventuren und Teilungen. Berechnet wurde das durchschnittliche Heiratsalter aller Eheschließenden pro Jahr unter Ausschluß aller derjenigen, die zum zweiten oder wiederholten Mal heirateten.



gruppen innerhalb der untersuchten Arbeiterschaft eine Hochverdienstphase hatten, die über die Aufzuchtphase innerhalb des Familienzyklus' hinausreichte, d. h. die noch andauerte, während das älteste Kind bereits das verdienstfähige Alter erreicht hatte. Es sind dies die Berufsgruppen Schlosser und Dreher. Bei den Schmieden und den Fabrikarbeitern setzte die Abschwungphase oder Altersverarmung dagegen bereits während der Jahre ein, in denen die Familie expandierte.

Die günstigsten Lebensverdienstkurven hatten somit diejenigen Berufsgruppen, die in den Werkstätten mit den kapitalintensivsten Arbeitsplätzen<sup>131</sup> beschäftigt waren, was sich daraus erklärt, daß es im Interesse der Firmenleitung liegen mußte, gerade bei diesen Arbeitskräften die Fluktuation so gering wie möglich zu halten.

Diese günstige Einkommensentwicklung der Berufe Schlosser und vor allem auch Dreher hatte aber noch einen weiteren Nebeneffekt: Die Berufswahl der Kinder von „Fabrikarbeitern“, d. h. also der Gruppe mit der ungünstigsten Lebensverdienstkurve, wurde durch diese Tatsache offenbar beeinflußt. Unter der Vielzahl der bei Fabrikarbeiterkindern nachweisbaren Berufe<sup>132</sup> hebt sich nur einer als geschlossene Gruppe deutlich heraus. Elf Prozent der Fabrikarbeiterkinder ergriffen den Beruf des Drehers. Die „Lebensverdienstkurven“ und die damit zusammenhängende Differenzierung der Arbeiterschaft in Gruppen mit unterschiedlich stark ausgeprägter Hochverdienstphase und Altersverarmung<sup>133</sup> wurde somit offensichtlich zu einer Lebenserfahrung<sup>134</sup>, die die Berufswahl gerade derjenigen „zweiten Arbeitergeneration“ beeinflußte, deren Väter von den negativen Auswirkungen dieser berufsspezifischen Einkommensentwicklung besonders betroffen wurden<sup>135</sup>.

Abgesehen von dieser günstigen Einkommensentwicklung boten die Berufsgruppen Dreher und Schlosser aber auch noch einen weiteren Vorteil, der die „Attraktion“ dieser Berufe verstärkt haben mag.

<sup>131</sup> Vgl. oben S. 117 ff.

<sup>132</sup> Vgl. dazu im einzelnen Kap. V.

<sup>133</sup> Vgl. dazu ausführlicher Kap. V.

<sup>134</sup> Zur Relevanz dieses Begriffes ebenso wie der differenzierenden Untersuchung inner- wie außerbetrieblicher „Alltagswirklichkeit“ vgl. neuerdings das (unveröffentlichte) Thesenpapier von A. Lüdtke: Formen und Motive kollektiven Handelns, bes. S. 22 ff.: „Arbeit und Nicht-Arbeit. Zur Beschreibung von Situationen und Erfahrungen.“

Lüdtke stützt sich in seinen Ausführungen dabei im wesentlichen auf die Arbeiten von J. W. Scott: *The Glass Workers*. H. Zwiab: *Zur Konstituierung des Proletariats*. M. Morgenstern: *Auslese und Anpassung*.

<sup>135</sup> Zur Berufswahl der Kinder von Drehern und Schlossern, wie überhaupt zur intragenerationellen sozialen Mobilität vgl. Kap. V. und meinen Aufsatz „Ausbildung und Aufstiegsmöglichkeiten“.



*Innerbetriebliche Aufstiegsmuster*

Die Untersuchung des intragenerationellen, innerbetrieblichen Aufstiegs in der Maschinenfabrik Esslingen ergab, daß sich nur für die Gruppen der Dreher und Schlosser so etwas wie ein innerbetrieblicher Aufstieg für eine größere Zahl von Arbeitern überhaupt nachweisen läßt. Auch hierin zeigt sich wieder, daß die Chancen für den einzelnen Arbeiter, seine finanzielle und berufliche Stellung zu verbessern, desto höher lagen, je mehr Kapital in den einzelnen Arbeitsplatz investiert worden war, wengleich dies nur, wie sich noch zeigen wird, so lange Geltung besaß, wie das Angebot an branchenspezifischer, fabrikinterner Ausbildung dem Bedarf an fabrikmäßig ausgebildeten Dreher und Schlossern nicht entsprach. Die Einführung der fabrikinternen Lehrlingsausbildung neuer Prägung<sup>136</sup> hat die ungewöhnlich günstige Arbeitsmarktlage dieser Berufsgruppen deutlich verändert.

Solange allerdings, wie die Auftragslage des Betriebes und das Angebot an qualifizierten Arbeitern die Firmenleitung dazu veranlassen mußte, Anreize zum Verbleiben in der Fabrik zu bieten, ist eine Sonderstellung dieser Berufsgruppen auch in bezug auf innerbetriebliche Aufstiegsmuster nachweisbar.

Die Laufbahnmuster der Dreher und Schlosser unterschieden sich sehr stark voneinander. Während die Dreher nur die Möglichkeit hatten, innerhalb der eigenen Werkstatt zu sogenannten „Galerieherren“<sup>137</sup> aufzusteigen, d. h. hochspezialisierte Dreharbeiten innerhalb der Dreherei zu übernehmen, bot sich den Schlossern die attraktivste Laufbahn, die die Maschinenindustrie in Württemberg überhaupt anzubieten hatte, nämlich die Laufbahn vom Schlosser über den Mechaniker zum Eisenbahnheizer und schließlich Lokomotivführer, das war ein Aufstieg innerhalb einer Generation von der Fabrik in die niedere Beamtenlaufbahn<sup>138</sup>. Die Lokomotivführerposten waren besser bezahlt als die Werkführerposten in der Maschinenfabrik<sup>139</sup>.

<sup>136</sup> Diese Lehrlingsausbildung war ausschließlich auf die Bedürfnisse des Fabrikbetriebes abgestimmt und vermittelte nicht mehr die an der Ausbildungspraxis des Handwerksbetriebes orientierte Qualifikation, wie sie zu einem Austausch zwischen Industrie und Handwerk notwendig gewesen wäre.

<sup>137</sup> Aus den Erinnerungen des Schlossermeisters Missbach anl. seines 40jährigen Dienstjubiläums in der Maschinenfabrik Esslingen 1921. Archiv der Maschinenfabrik Esslingen.

<sup>138</sup> Diese Laufbahn ließ sich bei der Auswertung der Inventuren und Teilungen ebenso nachweisen wie bei der Rekonstruktion von Arbeiterbiographien. Eine größere Anzahl von Arbeiterbiographien aller Berufsgruppen wird abgedruckt werden in dem für 1978 geplanten Quellenband zu dieser Arbeit.

<sup>139</sup> „... wird sich das Gesamteinkommen derjenigen ... Lokomotivführer ... auf den angemessenen Betrag 1000 bis 1300 fl stellen.“ Anbringen an den König betreffend das Dienst Einkommen der Lokomotivführer bei der Staatseisenbahn. Stuttgart, 19. 9. 1855 HSTA E 14, 1783. Dagegen bezogen im Jahre 1850 von den Angestellten der Maschinenfabrik Esslingen nur der technische