

Herrschaftsstrategien Hamburger Hafenunternehmer (1871-1920) *

Eine eingehende Beschäftigung mit den Herrschaftsstrategien der Unternehmer im Deutschen Kaiserreich umfaßt ein breites Feld unterschiedlicher Aktivitäten. Einige Aspekte dieses Themas wurden in den letzten Jahren intensiv untersucht. So sind wir heute gut informiert über die Bildung zentralisierter Arbeitgeberorganisationen auf lokaler oder zentraler Ebene, über die Bekämpfung der sozialdemokratischen Gewerkschaften durch den Aufbau 'gelber' (unternehmerabhängiger) Werkvereine, über die Zusammenarbeit von Unternehmerorganisationen und staatlichen Behörden bei Arbeitskämpfen oder über die zunehmend offensive Aussperrungspolitik der Arbeitgeberverbände etwa ab 1905. ¹⁾ Diese und andere besser bekannte Bereiche des Themas werden daher in den folgenden Ausführungen weitgehend ausgeklammert. Im Mittelpunkt meines Beitrages stehen demgegenüber die Bemühungen der Unternehmer, ihre Herrschaftsinteressen durch Veränderungen der betrieblichen Arbeitsorganisationen durchzusetzen. Beginnen möchte ich jedoch mit einigen Erläuterungen über den Hafen als Arbeitsplatz, ohne die meine späteren Ausführungen zur Unternehmerpolitik nicht ohne weiteres verständlich sein werden.

Hafenarbeit umfaßt im wesentlichen das Laden und Löschen von Schiffen, den Weitertransport und das Sortieren der Waren in Lagerhäusern und Kaischuppen sowie verschiedene Reinigungs- und Ausrüstungsarbeiten. Im Hafen war also eine ganze Reihe unterschiedlicher Berufsgruppen tätig, deren Arbeitssituation jedoch durch einige wesentliche gemeinsame Charakteristika geprägt war: Hafenarbeit erforderte in der Regel nur eine geringe Qualifikation und war geprägt durch extrem unregelmäßige Arbeitszeiten, häufige Nacharbeit und eine hohe Unfallquote. Wichtiger noch war die Unregelmäßigkeit der Beschäftigungsverhältnisse. Aus einer vom Hamburger Senat veröffentlichten Statistik geht hervor, daß 1895 insgesamt 23 000 Arbeiter über kürzere oder längere Zeit in Hunderten von kleinen und mittleren Hafenbetrieben Beschäftigung gefunden hatten. Pro Tag wurden jedoch durchschnittlich nur 7 300 Arbeitskräfte beschäftigt, und lediglich 5800 von den 23 000 Hafentarbeitern waren mehr als 210 Tagewerke im Jahr tätig gewesen. ²⁾ Nur ein relativ kleiner Teil dieser Arbeiter verfügte also über einen festen Arbeitsplatz, während die große Mehrheit für das Laden oder Löschen jeweils eines Schiffes angeheuert wurde und sich danach erneut Beschäftigung suchen mußten. Ursachen dieser allgemeinen Arbeitsplatzunsicherheit waren vor allem die Unregelmäßigkeit der Schiffsankünfte, der saisonale Charakter der Hafenarbeit und die ständige Überfüllung des Arbeitsmarktes.

Gelegenheitsarbeiter ohne feste Beschäftigung zu sein, wird in der Regel – und oft zu Recht – mit Arbeitslosigkeit, materieller Unsicherheit und Elend identifiziert. Dabei wird jedoch häufig übersehen, daß das System der Gelegenheitsarbeit für viele Beschäftigte auch eine gewisse Anziehungskraft besessen hat. In einer Zeit, in der bezahlter Urlaub noch weitgehend unbekannt war, in der der Arbeitstag sehr viel länger dauerte als heute und sehr viel anstrengender war, fanden viele Hafentarbeiter den ständigen Wech-

* Leicht veränderter Text eines Vortrages, der am 3. Februar 1986 im Institut zur Geschichte der Arbeiterbewegung an der Ruhr-Universität Bochum gehalten wurde.

sel zwischen mehrtägigen Perioden harter körperlicher Arbeit und längeren Ruhepausen durchaus attraktiv. Ermöglicht wurde dies durch ein – für ungelernete Arbeiter – relativ hohes Lohnniveau. 1891 klagte ein Hafenunternehmer über diese Haltung:

„Ein großer Teil unserer Hafendarbeiter will durch hochbezahlte Akkordarbeit in 3-4 Tagen die Woche einen großen Verdienst erzielen, und sind alle Bestrebungen von sozialdemokratischer Seite, das zu verhindern, bisher gescheitert. Diese Leute wollen entweder ihre ganze Kraft hergeben, oder sie wollen spazierengehen. Selbst im äußersten Notfalle entschließen sie sich nur sehr schwer, im Tagelohn sechs Tage die Woche zu arbeiten.“³⁾

Eine solche Haltung, die eher an das Verlagssystem des 18. Jahrhunderts erinnert als an die moderne Industrieproduktion, war keine Hamburger Besonderheit, sondern ist in allen großen europäischen Häfen an der Tagesordnung gewesen. Ganz ähnlich wie der zitierte Hamburger Unternehmer äußerte sich 1920 auch die Shaw-Kommission zur Prüfung der Arbeitsverhältnisse in der britischen Transportindustrie über die Auswirkungen des Systems der Gelegenheitsarbeit:

„Das Übel hat bei den Arbeitern Anschauungen und Gewohnheiten erzeugt, die ihnen zur Unehre gereichen. Sie sehen die Gelegenheitsarbeit als Zeichen ihrer Unabhängigkeit an und betrachten es schon als Beeinträchtigung ihrer Freiheit, wenn sie eine feste Anstellung auf nur eine Woche haben.“⁴⁾

Für den heutigen Historiker erweisen sich die Hafendarbeiter als ein etwas sperriger Untersuchungsgegenstand, der sich nicht ohne weiteres in die gängigen Interpretationsmuster der Arbeitergeschichtsschreibung einfügen läßt. Fast alle neueren Arbeiten zu diesem Themenkomplex gehen ziemlich einmütig davon aus, daß Organisationsfähigkeit und Konfliktbereitschaft in der Hochindustrialisierungsperiode vor allem unter den qualifizierten Facharbeitern vorhanden gewesen seien, während die ungelerneten Arbeiter sich durch „Apathie“, „Passivität“ u.ä. ausgezeichnet hätten. Hafendarbeiter waren, wie bereits erwähnt, in der Mehrzahl ungelernete Arbeiter. Dennoch kann von Konfliktunfähigkeit in dieser Arbeitergruppe keine Rede sein: Für die Jahre 1887-1913 lassen sich im Hamburger Hafen fast 200 Streiks und Aussperrungen nachweisen. Darunter waren einige Arbeitskämpfe, die es zu einer gewissen Berühmtheit gebracht haben, so insbesondere der große Hafendarbeiterstreik von 1896/97 mit fast 17 000 Beteiligten, der elf Wochen lang in eindrucksvoller Geschlossenheit durchgehalten wurde.⁵⁾ Clark Kerr und Abraham Siegel haben vor einigen Jahren in einer international vergleichenden Studie gezeigt, daß Hafendarbeiter – zusammen mit Bergarbeitern und Seeleuten – die Branche mit der höchsten Streikquote gewesen sind.⁶⁾ Der Aufbau stabiler gewerkschaftlicher Organisationen erwies sich dagegen als sehr viel schwieriger. Beides hing eng zusammen mit dem System der Gelegenheitsarbeit, insbesondere mit der hohen Mobilität der Arbeitskräfte. Arbeiter, die keinen festen Arbeitsplatz hatten, deren Lebensstil durch Instabilität und Diskontinuität geprägt war, ließen sich nur schwer dauerhaft organisieren. Gleichzeitig gingen sie aber bei Arbeitskämpfen ein geringeres Risiko ein als andere Arbeitergruppen, da die Möglichkeit einer Entlassung kaum abschreckend wirkte.

Gefördert wurde die Konfliktbereitschaft dieser Arbeitergruppe auch durch ihre relativ große Homogenität. Im Gegensatz etwa zu den Beschäftigten der Eisen- und Stahlindustrie waren die Hafendarbeiter nicht durch ausgeprägte Berufshierarchien zersplittert und gespalten.

Kurz, die Hafenunternehmer hatten es mit einer ungewöhnlich militanten Arbeitergruppe zu tun, die sich wegen ihrer hohen Mobilität nur schwer kontrollieren und disziplinieren ließ. Es liegt auf der Hand, daß dieser Befund für die Hafenunternehmer höchst unbefriedigend war, zumal es sich um einem Wirtschaftszweig handelte, von dem fast die gesamte lokale Ökonomie und auch heute bedeutende Teile der deutschen Volkswirtschaft abhängig waren. Schon früh begannen die Unternehmer deshalb, sich Gedanken über effektive Maßnahmen gegen die Insubordination ihrer Arbeitskräfte zu machen. Drei zentrale Elemente der dabei entwickelten Abwehrstrategien möchte ich hier etwas genauer skizzieren: **erstens**, eine Politik der bewußten Fraktionierung der Arbeiterschaft, **zweitens**, die Bemühungen der Unternehmer um eine wirksame Kontrolle des Arbeitsmarktes und **drittens**, den Einsatz neuer Technologien als Disziplinierungsinstrument.

Ich beginne mit dem ersten Punkt, der Politik einer bewußten Fraktionierung der Arbeiterschaft. Erstmals nachweisen läßt sich diese Strategie in den 1870er Jahren, nachdem es 1871-1873 im Hafen zu einer massiven Streikwelle und zur Gründung gut organisierter, mächtiger Gewerkschaften gekommen war, die kurzfristig sogar die Kontrolle des Arbeitsmarktes übernommen hatten. Diese Machtverschiebung wurde 1874 nach dem Einbruch der „Großen Depression“ sehr schnell wieder rückgängig gemacht. Dennoch wurde damals unter den Unternehmern intensiv diskutiert, wie die Wiederkehr solcher Zustände in Zukunft verhindert werden könnte. Resultat war die Gründung einer Krankenkasse für die Hafenschiffer, die sog. Ewerführer, die bewußt so konzipiert war, daß nur die fest beschäftigten Arbeiter von ihr profitierten, während die unständigen Gelegenheitsarbeiter unberücksichtigt blieben. Einige Jahre später erläuterte der Vorsitzende des Vereins der Ewerführer-Baase (der in der Hafenschiffahrt beschäftigten Subunternehmer) die Hintergedanken, die zu dieser Gründung geführt hatten. Er schilderte zunächst die harten Auseinandersetzungen der Jahre 1871-1873 und fuhr dann fort:

„Auf die Details einzugehen, will ich mir ersparen, meine Herren, ich will aber hervorheben, daß Ihr Vorstand sich damals gleich fragte: Was sollen wir tun, um Wiederholungen vorzubeugen? Die Antwort war: **verhindern**, daß alle Leute wieder unter **eine** Kappe, unter **einen** Verein kommen, und zwar dadurch, daß wir ein Mittel finden, die festen Leute an uns zu binden. Dieses Mittel war die Schaffung der Baasen-Lade, unserer jetzigen Kranken-Hilfskasse, welche allein von den Baasen zum Besten der **festen** Leute gestiftet werden sollte . . . Unsere Krankenhilfskasse wurde von uns alsbald in aller Form 1874 gegründet, und es schlossen sich ohne Ausnahme alle Mitglieder unseres Vereins der Kasse an, wohl wissend, welchen Zweck wir im Auge hatten und behalten wollten . . . Seien sie aber auch in Zukunft auf Ihrer Hut, indem sie an unseren Wahlspruch von 1874 denken: **Teile und herrsche!** Die bewährte Praxis, die **festen** Leute **anders** und besser zu stellen: Das war und bleibt unser Mittel zum Zweck! Das behalten wir im Auge!“⁸⁾

Damit war in der Tat eine Leitlinie der Unternehmerpolitik im Haburger Hafen formuliert, deren Auswirkungen auch in den folgenden Jahren immer wieder sichtbar werden sollte. Der Gegensatz zwischen 'festen' und unständigen Arbeitern hatte sich zunächst relativ naturwüchsig herauskristallisiert, da die Unternehmer daran interessiert waren, sich einen Stamm von eingearbeiteten, zuverlässigen Arbeitskräften zu sichern, deren Zahl so bemessen wurde, daß sie auch in Zeiten der Flaute noch beschäftigt werden konnten. Was sich in der Folgezeit änderte, war zweierlei: Erstens wurde versucht, die Kluft zwischen 'festen' und unständigen Hafearbeitern durch eine gezielte Privilegie-

rung der 'Festen' soweit wie möglich zu vergrößern. Und zweitens wurde die Kerngruppe der 'festen' Hafentarbeiter in den folgenden Jahren systematisch vergrößert, um das Unruhepotential der Gelegenheitsarbeiter wirksam einzudämmen.

So heißt es in dem Bericht einer nach dem großen Streik von 1896/97 gegründeten Senatskommission: „Eine nachhaltige Verbesserung der bestehenden Zustände dürfte nur dann zu erwarten sein, wenn an Stelle der unregelmäßigen und unsicheren tunlichst dauernde und feste Arbeitsverhältnisse geschaffen würden.“ War es doch 1896/97, wie die Senatskommission zu Recht feststellte, „gerade die Menge der wenig beschäftigten und wenig verdienenden Arbeiter . . . gewesen, die den Streik so lange aufrecht erhalten“ hatte. Eine Festigung der Arbeitsverhältnisse, so hieß es weiter, habe den Vorteil, daß die Unternehmer „alsdann mit Arbeitern zu tun hätten, die in einer gesicherten Stellung sind und sich eher bedenken würden, in einen Streik einzutreten als eine fluktuierende Masse, von der die meisten doch nur eine unsichere Aussicht haben, Arbeit zu finden.“⁹⁾ Tatsächlich begann nach dem Arbeitskampf von 1896/97 eine ganze Reihe von Hafenbetrieben feste Arbeitsverhältnisse mit längeren Kündigungsfristen einzurichten, „um in Zukunft gegen Streiks möglichst gesichert“ zu sein, wie die Hamburg-Amerika-Linie (HAPAG), damals die größte deutsche Reederei, erklärte.¹⁰⁾

Ihren Höhepunkt erreichten diese Bemühungen in den Jahren 1906/07 als der Hafen erneut von einer Welle erbittert geführter Streiks erschüttert wurde. Auf die zahlreichen Arbeitskonflikte reagierten die Hamburger Reeder mit der Gründung des Hafenbetriebsvereins, einer Kampforganisation, der sich in den folgenden Jahren fast sämtliche Hafenunternehmen anschlossen. Der Hafenbetriebsverein unternahm einen neuen Anlauf zur Befriedigung des Hafens durch das sog. System der Kontraktarbeit. Diese Einrichtung war, wie von Unternehmerseite ausdrücklich betont wurde, ein direktes Resultat der Erfahrungen aus den Kämpfen der Vergangenheit:

„Das einfachste Abwehrmittel gegen diese Bewegungen ist . . . die Einstellung von Arbeitern gewesen, die von auswärts, zum Teil aus dem Auslande, herbeigeht wurden . . . Dieses Mittel war ein Notbehelf . . . Die Arbeit der Streikbrecher, wie die Ausständigem sie nannten, ist in jeder Hinsicht teuer gewesen. Nicht nur haben die Kosten der Hersendung und Zurückbeförderung große Summen erfordert, nicht nur hat die Unterhaltung der Arbeiter auf Logierschiffen sich als kostspielig erwiesen und haben ihnen recht hohe Löhne gezahlt werden müssen, sondern die Arbeitsleistung dieser . . . nicht eingearbeiteten Hilfskräfte mußte naturgemäß hinter der von Leuten zurückbleiben, die schon seit Jahren an die Besonderheiten des Betriebes an den einzelnen Kais gewöhnt sind. Aus diesem Grunde haben denn auch die Hamburger Unternehmer ein anderes Mittel zur Bekämpfung der Ausstandsbewegung im Hafen angewendet: die Kontraktarbeit.“¹¹⁾

Die Kontrakt-Schauerleute unterschieden sich von der Mehrzahl der Hamburger Hafentarbeiter durch höhere Löhne, Bezahlung im Wochenrhythmus, monatliche Kündigungsfristen und durch die Zwangsmemberschaft in einer Spar- und Unterstützungskasse. Die Kasse, das Kernstück dieses Systems, wurde aus Lohnabzügen und aus Zuwendungen des Hafenbetriebsvereins gespeist und zahlte Unterstützungsgelder bei Krankheiten, Unfällen, Geburten, Todesfällen etc. Wer ordnungsgemäß aus den Diensten des Hafenbetriebsvereins ausschied, erhielt das angesammelte Sparguthaben ausbezahlt. Die Teilnahme an Streiks ohne Einhaltung der Kündigungsfristen sowie Arbeitsverweigerungen, Widersetzlichkeiten, Trunkenheit, Diebstahl u.ä. führten dagegen zum Verfall des Gutha-

bens. Kurz, der Hafenbetriebsverein garantierte einer Minderheit des Hafenproletariats eine relativ abgesicherte Existenz und verschaffte sich gleichzeitig eine Art Kaution, die Wohlverhalten auf allen Ebenen erzwingen sollte.

Langfristig hat sich diese Politik der gezielten Teilprivilegierung und Fraktionierung als sehr erfolgreich erwiesen. Die Gruppe der fest beschäftigten Arbeitskräfte, die Ende des 19. Jahrhunderts nur knapp ein Drittel des Hafenproletariats gestellt hatte, umfaßte in den 20er Jahren bereits etwa die Hälfte der Arbeiterschaft. Schon in der Endphase des Kaiserreichs ging die Zahl erfolgreicher Streikbewegungen deutlich zurück. Auch in der Weimarer Republik endeten fast alle Hafenstreiks – die meist unabhängig von den Freien Gewerkschaften ausbrachen – mit Niederlagen, da ein großer Teil der ständig beschäftigten Hafendarbeiter sich nicht beteiligte. Die Tatsache, daß die wachsende Kluft zwischen festen und unständigen Hafendarbeitern auch zu einer politischen Spaltung führte, verstärkte diese Entwicklung noch. Während die Mehrzahl der fest beschäftigten Hafendarbeiter weiterhin der Sozialdemokratie treu blieb, gerieten die unständigen Arbeiter zunächst in den Einflußbereich syndikalistisch-linksradikaler Gruppen. Nach dem Niedergang dieser Gruppierungen, der im wesentlichen mit dem Ende der revolutionären Nachkriegskrise zusammenfiel, gewann die KPD eine dominierende Position unter den Gelegenheitsarbeitern der Hafenviertel. ¹²⁾

Ich komme jetzt zum zweiten Punkt, zu den Bemühungen der Unternehmer, sich die Kontrolle des Arbeitsmarktes zu sichern. Das Grundproblem der Hafenunternehmer wurde bereits skizziert, die Tatsache nämlich, daß die Entlassung unliebsamer Arbeiter eine wirkungslose Maßnahme bleiben mußte, da im Hafen ohnehin ein ständiger Arbeitsplatzwechsel an der Tagesordnung war. Schon relativ früh entwickelten die Unternehmer daher Pläne, den Arbeitsmarkt des gesamten Hafengebietes zu zentralisieren und zu einer effektiven Kontroll- und Selektionsinstanz umzuformen. Zu diesem Zweck wurden seit 1889/90 Arbeitsvermittlungstellen geschaffen – sog. Arbeitsnachweise – die primär als Disziplinierungsinstrumente fungierten. Ausgangspunkt war die Überlegung (ich zitiere aus einer internen Denkschrift der Politischen Polizei), „daß, wer den Arbeitsnachweis besitzt, auch den Arbeitsmarkt beherrscht und sich in der Lage befindet, der entgegenstehenden Partei die Arbeitsbedingungen und die Lohnhöhe vorzuschreiben.“ ¹³⁾

Den Anfang machten nach den Maikämpfen von 1890 die Ewerführer-Baase mit der Gründung eines Arbeitsnachweisbüros für alle in ihrer Branche Beschäftigten. Gleich zu Beginn wurde eine Liste mit den Namen von 199 Arbeitern zusammengestellt, die fortan grundsätzlich von der Arbeitsvermittlung ausgeschlossen wurden. Darunter waren die Namen bekannter Gewerkschaftsführer und Streikaktivisten, aber auch zahlreiche Arbeiter, die wegen Diebstahls keine Beschäftigung mehr erhielten. In einem internen Bericht der Ewerführer-Baase hieß es 1894, schon aus der Tatsache, daß die neue Einrichtung von den Arbeitern als „Kontrollbüro“ bezeichnet werde, könne man „ersehen, welcher Dorn das in den Augen der Leute ist, und daß dies den Leuten feindlich Scheinende naturgemäß den Beweis liefert, daß für uns dies Institut von unschätzbarem Nutzen ist.“ ¹⁴⁾ Ein weiterer Arbeitsnachweis des „Hamburger Systems“, diesmal für die Schauerleute, wurde nach dem Streik von 1896/97 gegründet. Auch diese Institution sollte dem Ziel dienen, „die Kontrolle über das Verhältnis zwischen Arbeits-Angebot und -Nachfrage im Stauereigewerbe und namentlich die Kontrolle über die einzelnen Arbeiter“ zu verbessern, wie die Hamburger Handelskammer bemerkte. ¹⁵⁾ Die Wirksamkeit dieser

Einrichtung blieb jedoch begrenzt, da nicht nur die Schauerleute, sondern auch viele kleinere Hafenunternehmer dem Arbeitsnachweis ablehnend oder skeptisch gegenüberstanden und dadurch eine lückenlose Kontrolle der Arbeitsvermittlung verhinderten.

Ein entscheidender Sprung nach vorn wurde im Jahre 1906 gemacht, nach der Gründung des Hafenbetriebsvereins. Der Hafenbetriebsverein übernahm den Arbeitsnachweis der Schauerleute, baute ihn zu einer schlagkräftigen Organisation aus und begann nach und nach, auch die Arbeitsvermittlung in den anderen Bereichen des Hafenbetriebs zu übernehmen. Diese Entwicklung stieß auf erbitterten Widerstand der Arbeiter und provozierte zahlreiche Streiks oder Aussperrungen, konnte aber letztlich nicht aufgehalten werden. 1913 hatte der Hafenbetriebsverein praktisch die gesamte Arbeitsvermittlung im Hamburger Hafen unter seine Kontrolle gebracht. Der Arbeitsnachweis war zur größten Institution dieses Typs in Deutschland geworden und verfügte nunmehr über unbegrenzte Möglichkeiten, unliebsame Arbeiter gänzlich oder auch nur zeitweise von der Hafearbeit auszuschließen. Im internen Kreise haben die Unternehmer auch stets offen erläutert, welche Ziele die neu geschaffene Einrichtung verfolgen sollte. Der Geschäftsführer des Arbeitsnachweises, Kapitän Brandt, hat sie 1912 so formuliert:

„Der Hafen soll von uns allein beherrscht . . . Wir haben die Mittel dazu, die Arbeiter zu zügeln. Es ist uns in Händen gegeben, einen Arbeiter im Hafen brotlos zu machen, sobald er sich unseren Anordnungen nicht fügt, durch Entziehung der Arbeitskarte. Die Arbeiter laufen dann beschwerdeführend nach den Behörden, Armenverwaltungen etc., kommen aber dann bittend wieder, nur um Arbeit zu erhalten. Dieses ist unser Ziel.“¹⁶⁾

In einem Punkt unterschied sich die Arbeitsvermittlungsstelle des Hafenbetriebsvereins jedoch deutlich von den ersten Arbeitsnachweisen des „Hamburger Systems“, die 1889 und 1890 gegründet worden waren: Die systematische Maßregelung von Arbeitern, nur weil sie Mitglieder sozialdemokratischer Gewerkschaften waren, gehörte der Vergangenheit an.¹⁷⁾ Gemaßregelt wurden jedoch weiterhin Arbeitsverweigerungen, die Teilnahme an Streiks, die Ablehnung der Zusammenarbeit mit Unorganisierten, außerdem Trunkenheit während der Arbeit, Warenberaubungen u.ä. In der Gewerkschaftspresse wurde 1910 behauptet, daß in „Hamburg 1 500 - 2 000 Schauerleute durch die systematische Brutalität des Hafenbetriebsvereins von der Hafearbeit ausgeschlossen“ seien.¹⁸⁾ Allerdings hat der Hafenbetriebsverein diese Meldungen sofort als unwahr dementiert, und das vorhandene Quellenmaterial erlaubt es nicht, ihren Wahrheitsgehalt zu überprüfen.

Ich gehe jetzt zum dritten und letzten Punkt über, dem Einsatz neuer Technologien als Disziplinierungsinstrument. Insbesondere die zahlreichen Hafenstreiks wirkten offenbar als bedeutsamer Anreiz für technologische Innovationen. Das hatte im wesentlichen zwei Gründe. Zum einen waren technologische Innovationen für die Unternehmer meist erst dann rentabel, wenn die Arbeiter bereits ein bestimmtes Lohnniveau erkämpft hatten. Zum anderen reduzierte der Einsatz neuer Maschinen in der Regel die Abhängigkeit der Unternehmern von den Arbeitskräften und stärkte ihre Position auf dem Arbeitsmarkt. Ein aufschlußreiches Beispiel dafür liefert der Streik der Kohlen-Schauerleute von 1887. Die Arbeitsniederlegung fand zu einem Zeitpunkt statt, als die Zufuhr englischer Kohlen im Hafen beträchtlich zugenommen hatte. Die Unternehmer klagten über Mangel an geübten Arbeitern, und die Schauerleute versuchten die Gunst der Stunde zu nut-

zen, um eine Lohnerhöhung zu erzwingen. In dieser Situation veröffentlichte das liberale 'Hamburger Fremdenblatt' eine „Warnung an die Adresse der Streikenden“, in der es hieß:

„Der partielle Streik der Kohlenarbeiter auf den mit englischen Kohlen befrachteten Dampfschiffen dauert fort, was im Interesse der Arbeiter am meisten zu beklagen ist, denn die Reeder wissen sich auch ohne sie zu helfen. Wie wir hören, sind nunmehr von den Importeuren durch maschinelle Kräfte zu treibende Löschvorrichtungen großen Stils . . . angestellt, welche geeignet sind, einen großen Teil der bisherigen Arbeitskräfte ganz entbehrlich zu machen. Unter diesen Umständen droht den Arbeitern Gefahr, ihren Verdienst dauernd zu verlieren, und wollen wir denselben . . . anraten, Vernunft obwalten zu lassen und nicht mit dem Kopf durch die Wand zu rennen.“¹⁹⁾

Als die sozialdemokratische Presse auf diese Ankündigung mit allerlei spöttischen Kommentaren reagierte, wurde die Zeitung noch deutlicher. In einem weiteren Artikel betonte die Reaktion, „daß unserer Warnung höchst tatsächliche Entschließungen der Importeure zu Grunde liegen“, und daß diese es nunmehr „vorziehen, um den ewigen Hetzereien, Nörgeleien und Verlegenheiten aus dem Wege zu gehen, sich mit Opferung bedeutsamer Ausgaben auf andere Weise zu helfen.“²⁰⁾ Die Arbeiter ließen sich jedoch nicht beirren und beendeten den Ausstand schließlich erfolgreich mit einer Lohnerhöhung. Aber schon wenige Wochen später mußten die Schauerleute bestürzt feststellen, daß die Unternehmer ihre Drohungen wahr machten und mit der Aufstellung maschineller Löschvorrichtungen begannen. Die Zahl der zum Löschen der Kohlenschiffe benötigten Arbeitskräfte wurde durch diese Maschinen etwa um ein Drittel reduziert.

Ein vergleichbares Bild ergab sich 1910 beim Streik der Schiffsreiniger und Schiffsmaler, einem der längsten Arbeitskämpfe in der Geschichte des Hamburger Hafens. Um den Betrieb trotz der Arbeitsniederlegung aufrecht erhalten zu können, setzten die Unternehmer während des Streiks erstmals pneumatische Preßluftschlämmer zur Rostentfernung an den Eisenteilen der Schiffe ein. Als die Streikenden nach elf Wochen gezwungen waren, den Kampf ergebnislos zu beenden, wurde die mechanische Schiffsreinigung beibehalten, obwohl sie nicht billiger war als der traditionelle Handbetrieb. Das Fazit der Unternehmer:

„Durch die Veranstaltung des Streiks hat der Verband [die Gewerkschaft] die beteiligten Arbeiter schwer geschädigt. Nicht bloß, daß ihnen elf Wochen lang Verdienst entging, hat man sich während des Streiks in manchen Betrieben daran gewöhnt, ökonomischer zu arbeiten, und auch in diesem Zweig des Hafenbetriebs hat die mechanische Arbeit infolge durch die Ansprüche der Arbeiter entstandenen Schwierigkeiten ihren Einzug gehalten, um Handarbeit zu sparen . . .“²¹⁾

Ähnliches ließ sich auch in den Jahren nach der Revolution von 1918/19 beobachten. Als Antrieb für weitere Rationalisierungsmaßnahmen wirkten allerdings weniger die Streiks der Hafenarbeiter, sondern ein allgemeiner Rückgang der Arbeitsleistungen, der von den Unternehmern als Folge der veränderten Machtverhältnisse interpretiert wurde. 1920 hieß es in einem Bericht des Hafenbetriebsvereins:

„Im Betriebe, namentlich im Stauerei- und im Kaibetrieb gab es . . . unausgesetzt Schwierigkeiten mit den Arbeitern. Unpünktliches Erscheinen zur Arbeit, mangelnde Sorgfalt bei der Behandlung der Ladung und alles, was man unter dem Namen passive Resistenz zusammenfaßt, waren täglich Gegenstand der Klage. Be-

sonders beim Löschen und Laden von Massenartikeln war die Arbeitsleistung sehr gering, weshalb die Ladungen mehr und mehr mechanisch bearbeitet werden mußten, Salz durch umgebaute Getreideheber und Erz durch die landfesten Kohlengreifen.“ 22)

Neue Maschinen führten in der Regel – zumindest kurzfristig – zu einer Verringerung der vorhandenen Arbeitsgelegenheiten. Es ist daher nicht überraschend, daß die Arbeiter „jede technische Neuerung im Hafenbetrieb nur mit einem mühsam unterdrückten Fluch“ begrüßten, 23) wie ein Gewerkschaftsfunktionär konstatierte. Während jedoch in anderen europäischen Häfen die Einführung arbeitssparender Technologien zu erbitterten Auseinandersetzungen führte (Rotterdam), blieb in Hamburg seit den 1890er Jahren sichtbarer Widerstand gegen neue Maschinerie aus.

In diesem Beitrag habe ich versucht, an drei Beispielen zu zeigen, daß Veränderungen der Arbeitsorganisation im Hamburger Hafen vielfach durch die Herrschaftsinteressen der Unternehmer bestimmt gewesen sind. Zum Abschluß möchte ich kurz auf die Frage eingehen, ob es sich bei den hier beschriebenen Entwicklungen um Hamburger Besonderheiten handelte, oder ob solche Beobachtungen verallgemeinerungsfähig sind. Feststellen läßt sich zunächst, daß eine Strategie, die bewußt auf eine Spaltung der Arbeiterschaft abzielte – eine Politik des *divide et impera* – keineswegs ein Spezifikum des Hamburger Hafens gewesen ist. Schon vor einigen Jahren hat Rudolf Vetterli in seiner eindrucksvollen Analyse der Arbeitsverhältnisse eines Schweizer Metallbetriebes eine ganz ähnliche Vorgehensweise nachgewiesen. 24) Auch die Bemühungen, Arbeitsnachweise aufzubauen, die als Kontrollinstrument in den Händen der Unternehmer dienten, waren nicht auf Hamburg begrenzt. Arbeitsnachweise dieses Typs sind zwar zuerst in Hamburg geschaffen worden, haben sich jedoch, von dort ausgehend, auch in anderen Industriezweigen durchgesetzt. So sind Arbeitsnachweise des „Hamburger Systems“ 1910 auch im Ruhrbergbau eingeführt worden – allerdings mit geringerem Erfolg als im Hamburger Hafen. Schließlich ist auch der Einsatz von maschinellen Arbeitsgeräten als Herrschaftsinstrument der Unternehmer ein der internationalen Forschung durchaus geläufiges Phänomen. 25) Schon den zeitgenössischen Technologie-Experten des Kaiserreichs war dieser Zusammenhang vertraut. Ich zitiere als Beispiel aus einem Referat, das Otto Kammerer (TH Charlottenburg) 1909 auf einer Tagung des Vereins für Sozialpolitik gehalten hat:

„Solange die Löhne der sogenannten ungelerten Arbeiter niedrig waren, war auch das Bedürfnis nach Beseitigung der Handlangerarbeit nur gering. Mit dem Aufsteigen der gelernten Arbeiter in höhere Schichten wuchs aber auch das Lohnbedürfnis der ungelerten Arbeiter. Da dieses nicht im gleichen Maße befriedigt werden konnte, so entstanden zahlreiche Streikversuche der Handlanger; letztere lösten das lebhafteste Bedürfnis nach Beseitigung der ungelerten Arbeiter aus. Das letzte Jahrzehnt der Maschinenentwicklung ist gekennzeichnet durch das lebhafteste Bestreben, die Maschinen so zu bauen, daß zu ihrer Steuerung nur wenige . . . Arbeitskräfte notwendig sind. Diese Entwicklung hat begonnen in den Mühlenbetrieben und ist nahezu vollendet im Hochofenbetrieb, im Stahlwerk und im Walzwerk; dagegen hat diese Entwicklung noch nicht Fuß gefaßt im Kainbetrieb und im Bergwerk, weil bei ersterem die Schwierigkeit der wechselnden Stückgröße und in letzterem die Schwierigkeit des engen Raums zu überwinden ist.“ 26)

In der neuren deutschen Forschung ist diesem Thema dagegen bislang nur geringe Aufmerksamkeit gewidmet worden. Eine Ausnahme bilden allerdings die Vertreter der sogenannten „Massenarbeiter-These“²⁷⁾, die sich jedoch durch eine stark vergrößerte Sichtweise auszeichnen. Im Gegensatz zu ihnen halte ich die Insubordination der Arbeiter keineswegs für die einzige Antriebskraft technologischer Innovationen, sondern nur für eine neben anderen.

Die hier dargestellten Herrschaftsstrategien Hamburger Unternehmer lassen sich also keineswegs als ein außergewöhnlicher Sonderfall isolieren. Andererseits können die Ergebnisse dieses Beitrages aber auch nicht ohne weiteres verallgemeinert werden. Da die Hafendarbeiter ein besonders konfliktfreudiger Teil der deutschen Arbeiterklasse waren, läßt sich vermuten, daß auch die Betriebsführung der Unternehmer in dieser Branche stärker als anderswo auf die Domestizierung der Arbeitskräfte ausgerichtet war.

Anmerkungen

1. Vgl. insb. Klaus Saul, Staat, Industrie, Arbeiterbewegung im Kaiserreich, Düsseldorf 1974.
2. Vgl. Michael Grüttner, Arbeitswelt an der Wasserkante. Sozialgeschichte der Hamburger Hafendarbeiter 1886-1914, Göttingen 1984, S. 32ff.
3. J. H. Heidmann, Hamburgs Verkehrsmittel und Wohnungsverhältnisse, Hamburg 1891, S. 20ff. Der Hinweis auf die „Bestrebungen von sozialdemokratischer Seite“ meint die Bemühungen der Gewerkschaften, die Akkordarbeit abzuschaffen.
4. Zit. in: Johannes Ehrhardt, Die Arbeitsverhältnisse im Hamburger Hafen. Eine sozialpolitische Studie, jur. Diss., Hamburg 1926 (MS), S. 26.
5. Vgl. Michael Grüttner, Mobilität und Konfliktverhalten. Der Hamburger Hafendarbeiterstreik 1896/97, in: Klaus Tenfelde/Heinrich Volkmann (Hg.), Streik, München 1981, S. 143-161.
6. Vgl. Clark Kerr/Abraham Siegel, The Interindustry Propensity to Strike. An International Comparison, in: C. Kerr, Labor and Management in Industrial Society, New York 1964, S. 105-147.
7. Auch die meisten anderen besonders konfliktfreudigen Arbeitergruppen zeichneten sich durch ihre hohe Mobilität aus, insbes. die Ruhrbergarbeiter und die Bauarbeiter. Zur unterschiedlichen Arbeitskempffrequenz in den verschiedenen Branchen vgl. Heinrich Volkmann, Organisation und Konflikt, in: Werner Conze/Ulrich Engelhardt (Hg.), Arbeiter im Industrialisierungsprozeß, Stuttgart 1979, S. 422-438. Die große Konfliktbereitschaft der Hafendarbeiter habe ich an anderer Stelle ausführlicher analysiert. Vgl. Grüttner, Arbeitswelt, S. 245 ff.
8. Verein der Hamburg-Altonaer Ewerführerbaase, Jahresbericht von 1884, handschriftl. Ms. (unpagniert), Archiv des Hafenschiffahrtsverbandes Hamburg.
9. Zitate aus: Bericht der Senatskommission für die Prüfung der Arbeitsverhältnisse im Hamburger Hafen, Hamburg 1898, S. 127; Senatskommission für die Prüfung der Arbeitsverhältnisse im Hafen, Drucksache Nr. 48, Juni 1897, S. 13 (Staatsarchiv Hamburg, Senat Cl. XI Gen. No. 2 Vol. 74. Fasc. 3 Invol. 2.)
10. Hansa. Deutsche nautische Zeitung, Nr. 8, 20. 2. 1897.

11. Hamburgischer Correspondent, Nr. 286, 6. 6. 1908.
12. Die Geschichte der Hafentarbeiter in der Weimarer Republik ist bisher nur für Bremen genauer erforscht worden. Vgl. Charlotte Niermann, Die Hafentarbeiter Bremens in der Weimarer Republik, in: Beiträge zur Sozialgeschichte Bremens, H. 6, 1983, S. 105-192. Die Geschichte der Hamburger Hafentarbeiter in den Weimarer Jahren wird gegenwärtig von Klaus Weinbauer untersucht.
13. Bericht des Polizeikommissars Rosalowsky, 18. 10. 1892, Abschr. in: Staatsarchiv Hamburg, Senat, Cl. XI Gen. No. 2 Vol. 61 Fasc. 7 Anl. zu Nr. 8.
14. Verein der Hamburg-Altonaer Ewerführerbaase, Jahresbericht von 1894, handschriftl. Ms, S. 14, Archiv des Hafenschiffahrtsverbandes Hamburg.
15. Handelskammer Hamburg an die Deputation für Handel und Schifffahrt, 17. 7. 1903 (Durchschlag), Archiv der Handelskammer Hamburg 66. C. 2. 2. Bl. 31.
16. Zit in: Grüttner, Arbeitswelt, S. 219.
17. Vgl. Grüttner, Arbeitswelt, S. 217. Siehe auch Saul, Staat, Industrie, S. 93 ff. u. S. 432.
18. Der Hafentarbeiter, Nr. 10, 7. 5. 1910.
19. Zit. nach Bürger-Zeitung, Nr. 180, 4. 8. 1887.
20. Hamburger Fremdenblatt, Nr. 181, 5. 8. 1887.
21. Jahresbericht des Hafentarbeits-Vereins in Hamburg über das Jahr 1910, S. 13.
22. Jahres-Bericht des Hafentarbeits-Vereins in Hamburg 1920, S. 9.
23. Carl Lindow, Die Verkehrs- und Arbeitsverhältnisse im Hamburger Hafen und die Tätigkeit der Schutz- und Verkehrskommission, Berlin 1915, S. 25.
24. Vgl. Rudolf Vetterli, Industriearbeit, Arbeiterbewußtsein und gewerkschaftliche Organisation. Dargestellt am Beispiel der Georg Fischer AG (1890-1930), Göttingen 1978, S. 117 ff.
25. Vgl. David S. Landes, Der entfesselte Prometheus, Köln 1973, S. 65 ff. u. 116; Raphael Samuel, Workshop of the World: Steam Power and Hand Technology in mid-Victorian Britain, in: History Workshop, Nr. 3, 1977, S. 6-72, insb. S. 12.
26. Otto Kammerer, Über den Einfluß des technischen Fortschritts auf die Produktivität, in: Verhandlungen des Vereins für Socialpolitik in Wien 1909, Leipzig 1910 (Schriften des Vereins für Socialpolitik, Bd. 132), S. 371-425, 413 ff.
27. Vgl. Karl Heinz Roth, Die 'andere' Arbeiterbewegung, München 1974; Eckhard Brockhaus, Zusammensetzung und Neustrukturierung der Arbeiterklasse vor dem Ersten Weltkrieg, München 1975 (insb. die Einleitung).