

## Sozialforschung im Bergbau

*Zu dem Buch Carl Jantkes „Bergmann und Zeche“<sup>1)</sup>*

Obwohl in den Jahren seit dem Kriege die sozialen Verhältnisse im industriellen Betrieb zu einem bevorzugten Gegenstand der verschiedenen Disziplinen der Sozialwissenschaften geworden sind, lag eine umfassende sozialwissenschaftliche Untersuchung eines ganzen Industriebetriebes, wie wir sie recht zahlreich aus der amerikanischen und auch aus der englischen Literatur kennen, für Deutschland bisher nicht vor. Dies ist nun mit dem genannten Buche *Carl Jantkes* der Fall, das die Ergebnisse einer umfassenden und langdauernden Untersuchung der *Sozialforschungsstelle an der Universität Münster in Dortmund* veröffentlicht. Hier ist zum ersten Mal von einem deutschen Sozialforschungsinstitut, das sich besonders der Klärung der sozialen Beziehungen im industriellen Lebensbereich widmet, mit ausreichenden Mitteln der Versuch gemacht worden, die Gesamtheit der sozialen Tatbestände eines großen industriellen Betriebes in den Griff einer unter rein wissenschaftlichen Zielen vorgehenden Tatsachenforschung zu bekommen. Diese Veröffentlichung scheint uns daher von so grundsätzlicher Bedeutung zu sein, daß sie mehr Interesse beanspruchen kann als eine beliebige Studie über irgendwelche sozialen Verhältnisse in der Industrie, weil sie eine Art Test darstellt für das mit viel Hoffnungen und Programmen beladene Verhältnis von Sozialwissenschaft und industrieller Arbeitswelt.

### *Die soziale Anatomie eines Betriebes*

Zunächst werden einige Angaben über Art, Umfang und Durchführung der Untersuchungen interessieren: Als Objekt war eine große Zeche am Nordrand des Ruhrgebietes gewählt worden, deren Name allerdings nicht genannt wird. Eine Untersuchungsgruppe von fünf Sozialwissenschaftlern — darunter ein Arzt und Psychologe — hielt sich in der Zeit von Januar bis Oktober 1950 fast ständig auf der Zeche auf und führte die Untersuchungen im Einverständnis und mit Hilfe der Betriebsleitung und des Betriebsrates durch. Methodisch bestanden diese vor allem aus einer umfassenden Befragung nach einem vorgeschriebenen Frageschema, das jeder der Untersuchenden im Kopf hatte. Die Befragungen erfolgten unter Tage, da die Reaktion an der Arbeitsstelle als am wenigsten durch äußere, befremdende Einflüsse gestört angesehen wurde. Nach der Zusicherung, daß die Anonymität gewahrt würde, nahmen die Bergleute keinen Anstoß daran, daß Notizen gemacht wurden; Aussageverweigerungen sind in keinem Falle vorgekommen. Die einzelnen Gespräche dauerten im Durchschnitt etwa eineinhalb Stunden. Ergänzt wurde diese Befragung durch Beobachtung der Betriebsereignisse, durch Zusammenkünfte und Aussprachen in Gruppen oder mit einzelnen über Tage, im Heilrevier oder im Ledigenheim der Zeche, wo die Mitarbeiter zum Teil längere Zeit wohnten. Die Teilnahme an den Betriebsratssitzungen und -Sprechstunden, Ausschußsitzungen und Steigerkonferenzen war ihnen gestattet. Über alle diese Kontakte der teilnehmenden Beobachtung wurden Protokolle und Vermerke angefertigt, von denen eine sehr instructive Auswahl als Anhang der Untersuchung veröffentlicht worden ist.

Von den 10 auf der Schachanlage bestehenden Revieren wurden zur Untersuchung im wesentlichen 3 Reviere mit einer Gesamtbelegschaft von 364 Mann ausgewählt, von denen wiederum jeder dritte in der Befragung erfaßt wurde, so daß also insgesamt 116 Untertagearbeiter die repräsentative Befragungsgruppe bilden. Neben einer Zusatzbefragung in anderen Revieren für eine Spezialfrage ist vor allem noch eine Befragung der Bergmannsfrauen (insgesamt 97) durchgeführt worden, die in unangemeldeten Haus-

1) Bergmann und Zeche, die sozialen Arbeitsverhältnisse einer Schachanlage des nördlichen Ruhrgebietes in der Sicht der Bergleute. In Verbindung mit W. Kleiber, O. Neuloh, H. Paul, R. Schmitz bearbeitet von *Carl Jantke*, Verlag I. C. B. Mohr (Paul Siebeck), Tübingen 1953, 255 Seiten, Preis 16,50 DM.

besuchen erfolgte. Auch hier konnten übrigens die Untersuchenden stets freundliche Aufnahme und bereitwillige Auskunft erhalten. Über diese methodischen Fragen sowie die statistisch erfaßbaren technischen und sozialen Gegebenheiten des Betriebes, die ja vorwiegend nur den sozialwissenschaftlichen Fachmann interessieren, unterrichtet eine erfreulich kurze, aber exakte Einführung in die Untersuchung.

Aus einem breiten Untersuchungsansatz erwiesen sich vier Fragegruppen als besonders fruchtbar, die auch die vier Hauptteile der Veröffentlichung bilden: die Probleme des Gruppenverhaltens im Arbeitsprozeß, dargestellt an der Wirkungsweise des Gruppengedinges; die Beziehungen zwischen Belegschaft und Vorgesetzten, also vor allem gegenüber Steiger und Ortsältesten; die Beziehungen der Belegschaft zum Betriebsrat und zur Gewerkschaft, und schließlich die Bedeutung der Unfälle, Berufskrankheiten sowie des Versorgungssystems für den Bergmann.

Diese vier Sachgebiete hat nun der Bearbeiter, *Prof. Jantke*, einer eingehenden Analyse in der Weise unterworfen, daß er jeweils die zahlenmäßigen Ergebnisse der Fragen mitteilt, sie auf Grund der freien Kommentare und Erläuterungen der Befragten gruppiert und deutet und diesen Befund schließlich als mehr oder minder angemessene Reaktion gegenüber den Tatbeständen des betrieblichen Lebens verständlich macht. Die wissenschaftliche Leistung des Bearbeiters sehe ich vor allem darin, daß seine Analyse, die sich ja zunächst deduktiv vor allem auf das Material der Meinungsbefragung stützt, dieses nur als ein Indiz für eine Verhaltensform wertet und benutzt, die erst aus der ständigen geistigen Präsenz und Beurteilung der sozialen und technischen Gesamtzusammenhänge des Betriebes erkannt werden kann. Da diese aus noch so zureichendem Erhebungsmaterial, insbesondere Befragungsergebnissen, nicht deduziert werden kann, ohne in Banalitäten steckenzubleiben, zeigt sich gerade an dieser Untersuchung die Unentbehrlichkeit eines synthetisierenden verantwortlichen wissenschaftlichen Urteils, das die empirischen Erhebungsdaten erst geistig durchsichtig macht. Der wiederum in diesem Vorgang liegenden Gefahr zu glänzenden intellektualistischen Hypothesen und Theorien ist der Verfasser durch die erstaunliche Sachnähe und -dichte seiner Interpretation ausgewichen; sein humaner Takt der wissenschaftlichen Deutung wird sich wahrscheinlich darin am deutlichsten und fruchtbarsten erweisen, daß jede Seite und Gruppe des Betriebes, Betriebsleitung und Betriebsrat, Gewerkschaften, Steiger und Kumpels, sich — sofern sie überhaupt das Buch über sich lesen — darin kaum an irgendeiner Stelle mißverstanden oder mißdeutet fühlen werden. So liegt der Wert dieser nur scheinbar mühelosen sozialwissenschaftlichen Photographie eines betrieblichen Alltags gerade darin, daß sie keine Theorie oder Gesinnung bestätigt, keine praktischen Konsequenzen der Betriebspolitik, Betriebspädagogik oder sonstigen Verbesserungsplanung unmittelbar ansinnt, sondern sich solchen theoretischen und praktischen Absichten aller Art als wissenschaftlich distanzierteres und objektiviertes Material zur Orientierung und Selbstprüfung öffnet.

Wir haben nicht die Absicht, hier den Inhalt und die Ergebnisse der Untersuchung gekürzt darzustellen, sondern wollen von der von uns behaupteten Ergiebigkeit des mitgeteilten Materials zu theoretischen und praktischen Orientierungen in der Weise Gebrauch machen, daß wir an ihm einige uns selbst wichtig erscheinende und von der Untersuchung nahegelegte soziale Strukturen des modernen Industriebetriebes verdeutlichen. Da wir uns dabei vor allem auf den zweiten und dritten Teil des Buches — „Vorgesetzte unter Tage“ und „Betriebsrat und Gewerkschaft“ — stützen, sei zuvor in wenigen Worten auf die in den beiden anderen Teilen abgehandelten Fragen hingewiesen.

Im 1. Teil „*Wirkung der Gedingeformen*“ wird vor allem die Stellungnahme der Bergleute zum Gruppen- oder Kameradschaftsgedinge und zum Einzelgedinge erforscht; obwohl das erste bei weitem vorgezogen wird, zeigt es sich doch, daß durch die technische Veränderung der Abbauphase aus dem alten Kameradschaftsgedinge längst nur

eine besondere Arbeits- und Lohnform einer hochmechanisierten Produktionsweise geworden ist, die sich nicht mehr auf die menschliche Verbundenheit einer kleingruppenhaften „Kameradschaft vor Ort“, einer autonomen Arbeitsgruppe, stützen kann. Die entscheidenden technischen Veränderungen der Abbauweise werden aber, wenn auch zuweilen mit Bedauern, als unabwendbar hingenommen; ihre sozial ebenso unvermeidlichen Folgen stellen die eigentliche Belastung dar. Ähnliches zeigt sich im 4. Teil „*Gefährdung und Versorgung des Bergmannes*“: Die Stellungnahme der Bergleute zu ihren spezifischen Berufsunfällen und -krankheiten selbst ist im allgemeinen erstaunlich sachlich und frei von Affekten, zeigt höchstens einen Unterton von Fatalismus und Abgestumpftheit, während die Fragen der Entschädigung und Versorgung bei weitem im Vordergrund des emotionalen Interesses stehen. Wieweit hier allgemein-industrielle oder nur spezifisch an den Bergbau gebundene soziale Problematiken aufscheinen, ist für Fernstehende schwer zu entscheiden; immerhin scheint mir, daß die Art der an sich außerordentlich hohen Anpassung des Arbeiters an die moderne Produktionstechnik auch im Bergbau einem allgemeingültigeren Zustand der industriellen Arbeiterschaft entspricht.

#### *Die Last der doppelten Loyalität*

Die im 2. Teil „*Vorgesetzte unter Tage: Ortsältester und Steiger*“ und im 3. Teil „*Betriebsrat und Gewerkschaft*“ abgehandelte Stellung der Bergleute zu den unmittelbaren Vorgesetzten einerseits und ihrer betriebspolitischen Repräsentation andererseits wirft einige Probleme auf, die heute noch wenig als grundlegend angesehen werden und doch unserer Meinung nach die künftigen sozialen Verhaltensweisen und Schwierigkeiten stärker beeinflussen können als die heute vom sozialpolitischen und wissenschaftlichen Denken in den Vordergrund geschobenen Strukturen. Wir meinen damit an erster Stelle das Verhältnis der „*doppelten Loyalität*“, das sich als eine wenig anerkannte soziale Schwierigkeit in der industriellen Arbeitswelt immer mehr ausbreitet.

Wir wollen es zunächst an der Stellung des *Ortsältesten* verdeutlichen! Früher war der Ortsälteste der technische und menschliche Führer einer relativ autonomen kleinen Arbeitsgruppe von drei bis sechs Bergleuten am „Ort“, dem kleinsten Betriebspunkt des Abbaus; durch die technischen und organisatorischen Anforderungen der verlängerten Abbaufrenten ist er heute im wesentlichen ein technischer und organisatorischer Gehilfe des Steigers für eine „Kameradschaft“ von etwa 20 bis 30 Mann geworden, für die er zwar noch die Gruppengedinge-Verhandlung führt, die ja aber auch weitgehend tariflich reglementiert ist. Es ist typisch, daß auf die Frage „Wie wird man Ortsältester?“ die Fähigkeit zur Menschenbehandlung und -führung in den Antworten der Belegschaft kaum noch erwähnt wird. Diese geben im Grunde nur zwei menschliche Eigenschaftsgruppen als Grundlage der Stellung des Ortsältesten an: einmal im wesentlichen technische Kenntnisse und Erfahrungen im Abbau (48 vH), zum anderen „gute Beziehungen zum Steiger“ bzw. „große Klappe und Wichtigtuerei“ (38 vH), wobei ein Teil dieser Antworten zusätzlich die Vorbedingung von „Kenntnissen“ anerkennt. Da der Ortsälteste von der Belegschaft als ihr zugehörig, als „einer von uns“ angesehen wird, liegt in der zweiten Antwortgruppe zweifellos ein allgemeiner moralisch-sozialer Vorwurf. Da der Steiger im wesentlichen eine von der technischen Funktion her begründete, sozial distanzierte Autorität darstellt, die den Ortsältesten als bloßes Exekutivorgan benutzt, so gerät dieser in ein permanentes Dilemma zwischen sozialer Zugehörigkeit und Funktion.

So entsteht jener Typ des Ortsältesten, der bestrebt sei, Meinungsverschiedenheiten mit dem Steiger zu vermeiden, um seine Stellung und die damit verbundenen Vorteile zu erhalten. Ein Steiger suche sich natürlich nach Möglichkeit nur solche Ortsältesten aus, die in seinem Sinne auf die Leute einwirkten. Damit aber würden sie durch das „System“ gezwungen, sich hier und da gegen die eigenen Kameraden zu stellen. In freien Gesprächen hörten wir des öfteren die Meinung, daß man nicht Ortsältester werden möchte, weil man bei den Kameraden nicht als „Radfahrer“ und „Schmierer“ gelten wolle. Daher rührt auch der in den Antworten mehrfach

ausgesprochene Wunsch, die Vorschläge der Belegschaft zu berücksichtigen oder ihn direkt von der Belegschaft wählen zu lassen, weil der Ortsälteste ja seinen Lohn den Bergleuten verdanke und umgekehrt auch die Gedingeverhandlungen in ihrem Interesse führe.

Auch auf seiten der Vorgesetzten wurde durchaus zugegeben, daß der Ortsälteste mehr und mehr „Hilfsarbeiter“ des Steigers geworden sei. Dabei wurde nicht verschwiegen, daß es immer schwieriger werde, den erforderlichen Nachwuchs an Ortsältesten sicherzustellen. „Die Ortsältesten sterben aus“, äußerte der Betriebsführer, „und für die Steiger wird es immer schwieriger, geeignete Leute dazu zu bewegen, dieses Amt zu übernehmen.“

Die Frau eines Ortsältesten berichtete bei der Familienbefragung, daß ihr Mann nur auf ihr Anraten die Stellung angenommen habe. Er habe sie ablehnen wollen, weil die Kameraden ihn als „Radfahrer“ hätten ansehen können; außerdem müsse er dann auch bereit sein, gegen die Kameraden Stellung zu nehmen. „Ich habe ihm gesagt: Sei doch nicht so dumm, wenn du nicht Ortsältester wirst, wird es ein anderer, du kannst das genau so gut.“

In das gleiche Dilemma geraten aber an anderer Stelle auch die Vertreter des *Betriebsrates*: die weitgehende Institutionalisierung ihrer Funktion — hauptamtlicher Betriebsrat, der nicht mehr unter Tage mitarbeitet — führt auch sie in einen Zwiespalt zwischen der Sachlichkeit ihrer Funktion und der sozialen Zugehörigkeit in den Augen der Belegschaft. Hier sitzen die emotionellen Kritiken der Belegschaft gegen den Betriebsrat oder die Gewerkschaftsführer, keineswegs in dem Bestand dieser Institutionen an sich; im Gegenteil: auf die Frage „Glauben Sie, daß Ihre Interessen vom Betriebsrat vertreten werden?“ antworteten immerhin 67 vH mit „Ja“, wenn auch etwa die Hälfte mit gewissen Einschränkungen, während nur 22 vH mit „Nein“ reagierten. (Das deckt sich übrigens erstaunlich mit den Ergebnissen, die bei einer nahezu gleichen Fragestellung in den Darmstädter Untersuchungen herauskamen, wo die genannten Antwortgruppen 66 vH und 12 vH betragen.<sup>2</sup>) Die Einschränkungen oder Ablehnung der Zustimmung, im Betriebsrat die eigene Interessenvertretung zu sehen, richten sich nun zumeist auf dessen „geringe Möglichkeiten“, auf seine „Machtlosigkeit“ oder böswillig-aggressiv sogar auf seine „Abhängigkeit von der Werksleitung“ und seine „Drückebergerei von der Arbeit“. Wie sehr darin aber im Grunde bereits ein objektives, unvermeidbares Dilemma des Betriebsrates gespürt wird, zeigt die Analyse der Kontrollfrage „Würden Sie sich in den Betriebsrat wählen lassen? Falls nicht, warum nicht?“. Von den 81 vH, die hier mit den verschiedensten Begründungen „Nein“ antworten, geben immerhin rund die Hälfte an, daß sie sich nicht für befähigt dazu halten oder „sich nicht ärgern wollen“. Was darunter zu verstehen ist, zeigen die Kommentare: „es ist ein undankbares Geschäft“, „ich habe nicht die Kenntnisse vom ganzen Betrieb“, „man wird ja doch von den Kumpels verhöhnt“, „möchte die Verantwortung nicht übernehmen“, „man kann es doch keinem Menschen recht machen“, „es heißt immer nur: die faulen Hunde“ usw.; das heißt doch aber, daß man die Unvermeidlichkeit des Zwiespalts und der teilweisen sozialen Entfremdung in der Stellung des Betriebsrats durchaus sieht und als nicht in der einzelnen Person liegend empfindet, sie ihm aber dennoch vorwirft.

Ein ähnlicher Zwiespalt ließe sich in dem Verhältnis zwischen *Steiger* und Belegschaft aus dem Material der Untersuchung belegen: Seine Funktion hat sich heute wesentlich auf die technischen Aufgaben verlagert, die soziale und menschliche Führungsaufgabe primär auf Kontroll- und Aufsichtsfunktionen verschoben, die noch dazu weitgehend versachlicht und reglementiert sind, so daß sich der Bergmann in diesen Dingen häufig genug „gleich ans Büro“ wendet. In der Stellung der Belegschaft zum Steiger steckt aber durchaus noch der Anspruch auf eine soziale Solidarität derer „unter Tage“, wenn er sich auch heute allzu oft in Aggressivität kompensiert. Sinnt man aber dem Steiger an, daß er sogar wesentlich Mittelpunkt eines Teamworks, Gemeinschafts- und Gruppenführer in der Arbeit sein und seine Funktion sehr wesentlich auf soziale Führungs- und Betreuungsaufgaben zu verlagern sei, wie es heute eine gängige Richtung der Betriebssoziologie tut, so würde man auch hier das Dilemma noch verstärken.

1) Vgl. A. Mausolff, Gewerkschaft und Betriebsrat im Urteil der Arbeitnehmer, Gemeindestudie des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung, Darmstadt, Monographie 9, S. 133, Darmstadt 1952.

Und steht schließlich der *Arbeiter selbst* nicht überall in der doppelten Loyalität und damit häufig genug in dem Dilemma zwischen einer sozialen Zugehörigkeit zum Werk einerseits und zu seiner Sozialschicht, z. B. repräsentiert durch die Gewerkschaften, auf der anderen Seite? Und wird dieser Zwiespalt nicht allzuoft noch durch die unbedingten Loyalitätsforderungen der jeweils einseitigen Autoritäten, der Betriebsleitungen auf der einen, der Gewerkschaftsleitungen auf der anderen Seite, noch verstärkt?

Uns scheint, daß *das Dilemma zwischen Funktions- und Sozialverantwortung*, das sich oft auch als ein Zwiespalt zwischen zwei sich widersprechenden Sozialbindungen äußert, zu den grundlegenden strukturellen Spannungen der industriellen Arbeitswelt gehört und daß die Versuche, diese beiden Bindungen einfach zur Deckung zu bringen, zu den falschen, weil utopischen und oft genug totalitären Simplifikationsbedürfnissen entstammenden Ansinnen an den Menschen in der Industrie gehört, von welcher Seite sie auch immer kommen. Die „doppelte Loyalität“ wird anerkannt werden müssen.

#### *Die Fremdheit des „Systems“*

Das Gefühl der hilflosen Abhängigkeit und des Ausgeliefertseins, das die Bergleute gegenüber den unvermeidbaren technologischen und organisatorischen Strukturen der industriellen Arbeitswelt empfinden, äußert sich zunächst in einer allgemeinen *Ablehnung des „Systems“*, wobei dieser Begriff zum fast personhaften ideologischen Substrat für die Reaktionen einer ziellosen Aggressivität oder einer fatalistischen Resignation wird. Der Begriff — oder besser: der Fremdheits- und Ausbeutungsvorwurf des „Systems“ ist aber im industriellen Bereich deutlich in Ausdehnung begriffen.

Wir entdecken ihn im Material der vorliegenden Untersuchung zunächst an der Stelle, wo der Bergmann die Ohnmacht der Verfügungsgewalt des *Vorgesetzten* erlebt: indem er einsieht, daß etwa die Vorgesetztengewalt oder die Anordnungen des Steigers weitgehend auf sachlichen Vorschriften, auf einem den Steiger selbst bindenden und ihm wenig individuelle Freiheit lassenden Reglement beruhen, wird das anonyme „dort oben“ zum ungreifbaren „System“, das eigentlich befiehlt. Ein Bergmann drückte es drastisch so aus: „Der Steiger saut uns ab, der Obersteiger saut ihn ab und der Obersteiger wird vom Alten abgesaut. Das ist das System im Bergbau.“ Dabei wird nun keineswegs „der Alte“ zur Quelle der Ruffel-Hierarchie — er ist im Gegenteil einer der persönlich anerkanntesten und beliebtesten Vorgesetzten im Betrieb —, sondern . . . Ja, genau bei diesem „Sondern“ setzt eben das angemessene Begreifen aus, und das „System“ wird zur einzigen Vorstellung für alle Tatbestände, die die gemeinsame Eigenschaft haben, daß man sich gegen sie kaum wehren kann, obwohl man sich von ihnen ausgebeutet fühlt.

In diesen Vorstellungskreis gerät nun auch mehr und mehr die *Arbeit des Betriebsrates und der Gewerkschaften*; obwohl z. B. der Betriebsratsvorsitzende allgemein hohe Anerkennung genießt, obwohl der Kontakt und die persönliche Bekanntschaft mit allen oder den meisten Mitgliedern des Betriebsrats vorhanden ist (84 vH der Belegschaft sagten das aus), verbreitet sich doch immer mehr die Kritik, auch er könne ja nichts machen gegenüber dem „System“, oder gar, er gehöre ja selbst zum „System“. Sehr deutlich wird diese Haltung gegenüber den Versorgungseinrichtungen des Bergmannes, Unfallversicherung, Krankenversicherung usw.: Fast überall begegnet man hier dem radikalen Zweifel an der menschlich-sozialen Rückverbundenheit jener Großorganisationen, die ihren Ursprung doch gerade der Interessenvertretung der unmittelbarsten Lebenssicherung des Arbeiters verdanken. Auch hier tritt an die Stelle des Vertrauens immer mehr der Verdacht, daß die bürokratische Überorganisation auf „unsere Kosten“ lebt, ohne daß man sie entbehren kann oder möchte.

Wie sehr diese Skepsis gegenüber dem sozialen Zweckverband vor allem aus dem Mangel an Einsicht in die Gesetzlichkeit der sachlichen Zusammenhänge stammt, wird

darán deutlich, daß diese durch Gerüchtebildung verstärkte „Tendenz zur anonymen und kollektiven Verdächtigung“, die Kritik gegenüber dem „System“ bei den *Bergmanns-frauen* in noch viel höherem Maße zu finden war als bei den Bergleuten, und zwar sowohl als Vorwurf gegenüber den Vorgesetzten oder der Betriebsleitung wie auch gegenüber den „Herren Betriebsräten“, der Gewerkschaft oder den Versorgungs- und Rentenstellen.

Ob und wie die Funktionsträger aller Art, also sowohl der Betriebsleitung als auch der sozialpolitischen Vertretungen und Organisationen der Arbeiterschaft, in Zukunft mit dieser aufsteigenden Welle des kollektiven Mißtrauens gegen ein „System“, dessen sachliche Grundlagen kaum zu ändern oder gar abzuschaffen sind, fertig werden, wird nach unserer Ansicht zu den gewichtigsten Entscheidungen unserer sozialen Entwicklung gehören.

Damit haben wir aus der Fülle des in dieser Untersuchung dargebotenen Materials nur zwei Einsichten herausgehoben, die es uns nahelegte, und versucht, ihre Zukunftswichtigkeit aufscheinen zu lassen. Wie eine solche Untersuchung uns Sozialwissenschaftler dazu nötigt, unsere Denkmittel, Begriffe und Hypothesen zu überprüfen, damit wir die soziale Wirklichkeit nicht immer wieder auf alte Leisten schlagen, so sollte sie auch die Männer der Praxis, der sozialen Führung in und außerhalb des Betriebes, anregen, die neu anstehenden Schwierigkeiten innerhalb der industriellen Arbeitswelt vorausschauend zu erkennen und neue angemessene Konzeptionen ihrer Politik zu formulieren. Wird dies als eine eigene, große geistige Anstrengungen und politische Energien erfordernde Leistung anerkannt und aufgenommen, so werden Untersuchungen wie diese dazu große Anregungen und Hilfen bieten können. Ein System sozialer Rezepte aber sollte man nicht von ihnen erwarten.