

Machtstrukturen und Arbeiterhandeln in der Eisen- und Stahlindustrie vor dem Ersten Weltkrieg.

Die Fälle Neunkirchen (Saar) und Düdelingen (Luxemburg)

Fabian Trinkaus

In einer 1912 publizierten Studie des Deutschen Metallarbeiterverbandes (DMV) über die sozialen Verhältnisse in der Eisen- und Stahlindustrie im deutschen Zollgebiet fassen die Autoren im Schlusswort zusammen: „Die Hüttenarbeiter von heute gehen müde und verdrossen an ihr Tagewerk, und mißmutig und gedrückt wird es beendet. So geht das Tag um Tag. Lange Arbeitszeit, schwere, anstrengende und gefährliche Arbeit, schikanöse und verbitternde Behandlung und Beschimpfung der Arbeiter durch Meister und andere Vorgesetzte, sowie der oft unzureichende Verdienst und die damit verbundene schlechte Ernährung haben jede Freude an der Arbeit vernichtet und sie zu einer Qual und Last gestaltet.“¹

Hier wird das Bild einer gegenüber ihrer sozialen Lage indifferenten, gefügigen und lethargischen Masse suggeriert. Bisweilen fielen die Urteile zeitgenössischer Arbeiterfunktionäre noch härter aus. So urteilte der Gewerkschaftsfunktionär Otto Hué vom ‚Alten Verband‘ der Bergarbeiter nach einer Inspektionsreise durch ein nicht namentlich genanntes Hüttenrevier in der ‚Metallarbeiterzeitung‘: „Daß hier eine gemeinnützige Regelung Platz greifen müßte, nicht einmal der Gedanke daran kommt dem gewaltigen Gros der Proletarier, die wir nach Schichtschluß müde die Straße dahinziehen sehen. [...] [Diese Masse] vegetiert dahin im dumpfen Ertragen [ihres] Loses, beugt sich devot vor dem ‚gnädigen Herrn‘ – und findet nur zu oft Vergessen im miserabelsten Alkohol!“²

Solche resignierten Schilderungen waren in Gewerkschaftskreisen durchaus weit verbreitet und sind vor allem auf die eigenen Misserfolge in dieser Branche zurückzuführen: Die Freien Gewerkschaften konnten in der Hüttenindustrie vor dem Ersten Weltkrieg nahezu keinerlei Erfolge erzielen, obwohl gerade in diesem Wirtschaftszweig eine enorme Akkumula-

1 Die Schwereisenindustrie im deutschen Zollgebiet; ihre Entwicklung und ihre Arbeiter. Nach vorgenommenen Erhebungen im Jahre 1910, bearb. und hrsg. vom Vorstand des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes, Stuttgart 1912, S.635.

2 Zit. nach: Barrington Moore: Ungerechtigkeit: Die sozialen Ursprünge von Unterordnung und Widerstand, Frankfurt/Main 1982, S.347f.

tion von Kapital, Produktionsmitteln und Arbeitermassen stattfand. Die Gründe für den organisatorischen Entwicklungsrückstand sind vielfältig und zum Teil in der Struktur der Gewerkschaften selbst angelegt. So schafften sie es nicht, die stetig wachsenden Großbetriebe in ihren organisatorischen Aufbau zu integrieren; überdies tat sich der DMV schwer damit, die ungelerten Massenarbeiter zu mobilisieren.³

Aus dem politisch-gewerkschaftlichen Quietismus der Eisen- und Stahlarbeiter zogen zeitgenössische Gewerkschafter, und mit ihnen Teile vor allem der älteren Forschung, dezidiert negative Rückschlüsse über den Gruppencharakter der Hüttenarbeiter. Ziel des Beitrags ist es, diese pauschalen Verdikte zu relativieren: Zwar blieben die Hüttenleute tatsächlich in institutioneller Hinsicht lange Zeit politisch amorph, dennoch waren sie sowohl innerhalb als auch außerhalb des Betriebs selbstbewusst handelnde Akteure, die mit spezifischen Handlungsressourcen und -strategien ausgerüstet waren und diese auch, situativ und systematisch, anzuwenden wussten.

Die Eisen- und Stahlindustrie wird als sozialer Raum interpretiert, der von handelnden Akteuren mit jeweils spezifischen Positionen im Raum und wechselseitigen Relationen konstituiert wird und sich in verschiedene, partiell autonom funktionierende, zugleich aber in einem Wechselverhältnis stehende soziale Handlungsfelder gliedert.⁴ Überblickt man die Eisen- und Stahlindustrie, so können nach Thomas Welskopp drei wesentliche Handlungsfelder identifiziert werden: das betriebliche Handlungsfeld, die außerbetriebliche Lebenswelt und die politisch-organisatorische Sphäre.⁵ In jeweils unterschiedlichem Maße verfügten die Akteure im Raum und in den Handlungsfeldern über Kapitalien und daraus abgeleitete Hand-

3 Siehe dazu Elisabeth Domansky-Davidsohn: Der Großbetrieb als Organisationsproblem des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes vor dem Ersten Weltkrieg. Studien zu gewerkschaftlichen Organisationsproblemen im Reich und an der Ruhr, in: Hans Mommsen (Hrsg.): Arbeiterbewegung und industrieller Wandel, Wuppertal 1980, S.95-116. Zu den Gründen für den Misserfolg der Arbeiterbewegung in der Hüttenindustrie vor 1914 zählten des Weiteren die arbeitsplatzbedingte Fragmentierung der Hüttenarbeiterschaft, die unternehmerische wie betriebliche Repression sowie die ländlich-agrarischen Prägungen zahlreicher Arbeiter.

4 Siehe Pierre Bourdieu: Sozialer Raum und „Klassen“, in: Ders.: Sozialer Raum und „Klassen“. Leçon sur la leçon. Zwei Vorlesungen, Frankfurt/Main 1985, S.7-46.

5 Unter den zahlreichen Studien Thomas Welskops sei hier stellvertretend erwähnt: Thomas Welskopp: Arbeit und Macht im Hüttenwerk. Arbeit und industrielle Beziehungen in der deutschen und amerikanischen Eisen- und Stahlindustrie von den 1860er bis zu den 1930er Jahren, Bonn 1994, bes. S.41-58.

lungsressourcen. Zwar wirkten die Unternehmer gerade in der Schwerindustrie in hohem Maße strukturstiftend, vereinten sie doch ökonomische, soziale und politische Potenz und gaben in Form von Disziplinarreglements und Fabrikordnungen klare Regeln vor, die bis zu einem gewissen Grad von den Beschäftigten internalisiert wurden.⁶ Auf der anderen Seite wussten die Eisen- und Stahlarbeiter als selbstbewusst handelnde Akteure den Raum und die Strukturen mit zu prägen und gegebenenfalls zu modifizieren.⁷

Das Spannungsfeld zwischen höchst ambitionierten Unternehmern und auf ihren „Eigen-Sinn“,⁸ das heißt auf ihre Freiräume bedachten Hüttenarbeitern wird am Beispiel zweier Industriestandorte aufgezeigt, nämlich Neunkirchen im heutigen Saarland und Düdelingen im Großherzogtum Luxemburg. Für die Auswahl dieser beiden Orte sprechen mehrere Gründe. Erstens blieben das Saarrevier und das luxemburgische Minettebecken im Vergleich zu anderen Industrievieren im deutschen Zollgebiet bislang unterbeleuchtet, obwohl es sich auch im überregionalen Kontext um zentrale Ballungsräume handelte. Neunkirchen und Düdelingen dürfen als Pionierbetriebe ihrer Reviere gelten, da sie als erste fundamentale technische Neuerungen wie etwa das Thomasverfahren einführten und eignen sich daher besonders für eine exemplarische Untersuchung der Region. Zweitens wurde gerade Neunkirchen nicht selten als eine Stadt dargestellt, in welcher die lokalen Hüttenarbeiter unter der Macht eines Unternehmers, nämlich des 1888 nobilitierten Karl Ferdinand Stumm, schier erdrückt wurden. Besonders in der regional- und lokalgeschichtlichen Literatur ranken sich zahlreiche Mythen um Stumm, hinter denen das Eigenleben der lokalen Arbeiterbevölkerung zu verschwinden droht.⁹ Drittens

6 Zur Rolle der Unternehmer in der Schwerindustrie siehe überblicksartig Jürgen Kocka: *Arbeitsverhältnisse und Arbeiterexistenzen. Grundlagen der Klassenbildung im 19. Jahrhundert*, Bonn 1990, S.426-431.

7 Zum dialektischen Verhältnis von Strukturen und individuellem Handeln siehe Thomas Welskopp: *Die Dualität von Struktur und Handeln*. Anthony Giddens' Strukturierungstheorie als „praxeologischer“ Ansatz in der Geschichtswissenschaft, in: Andreas Suter/Mannfred Hettling (Hrsg.): *Struktur und Ereignis*, Göttingen 2001, S.99-119.

8 Siehe Alf Lüdtke: *Eigen-Sinn. Fabrikalltag, Arbeitererfahrungen und Politik vom Kaiserreich bis in den Faschismus*. Ergebnisse, Hamburg 1993.

9 Bezeichnend ist eine Stelle in einem Beitrag des Stumm-Biografen Fritz Hellwig: „Er hatte aber auch die Wirtschaftszahlen für jeden einzelnen Betriebsvorgang ebenso im Kopf wie die Vielzahl der geschäftlichen Beziehungen. ‚Er weiß, wo jeder Knüppel liegt‘, so sagten seine Arbeiter, halb fluchend, halb bewundernd; denn seinem Blick entging im Werke nichts.“ (Fritz Hellwig: *Carl Ferdinand Freiherr von Stumm-Halberg*, in: Peter Neumann

liegen klare strukturelle Unterschiede zwischen beiden Orten vor: Konnte Neunkirchen seinen Arbeitskräftebedarf nahezu ausnahmslos aus Einheimischen decken, so war das bevölkerungsarme Luxemburg ganz massiv auf Fernwanderung angewiesen. Vor allem Italiener waren seit den 1890er-Jahren im Werk präsent.¹⁰ Die Frage erscheint interessant, wie sich die unterschiedliche soziokulturelle Zusammensetzung der Arbeiterbelegschaften auf ihr individuelles und soziales Verhalten ausgewirkt hat.

Im ersten Teil des Beitrags wird das strukturstiftende Wirken der Unternehmer analysiert, schufen diese doch den Rahmen, in welchem sich das Handeln der Akteure abspielte. Im zweiten Teil wendet sich die Betrachtung dann den Arbeitern selbst zu, wobei der Fokus zunächst auf das betriebliche Handlungsfeld gerichtet wird. Möglichkeiten und Formen der Selbstbehauptung trotz scheinbar allumfassender unternehmerischer Kontrollansprüche werden aufgezeigt. Im dritten Teil schließlich wird die außerbetriebliche Lebenswelt in die Überlegungen einbezogen und gezeigt, unter welchen Umständen punktuelle Organisation und Bündelung von Interessen sowie kollektive Artikulation von Unzufriedenheit erfolgen konnten.

*I. Machtstrukturen in der Eisen- und Stahlindustrie:
Verhaltenspostulate und Träger betrieblicher Macht*

Die Eisen- und Stahlindustrie stellt sich in einem ersten Zugriff als machtdurchwirkter Raum dar, griffen doch einige allgemeine Strukturprinzipien industrieller Arbeitssystematik in dieser Branche besonders deutlich.¹¹ Die betriebliche Welt zeichnete sich zunächst durch die Implementierung einer spezifischen Zeitökonomie aus, die zudem mit einer klaren Ortsbindung der Arbeitskräfte einherging. So hieß es in Paragraph 11 der Düde-

[Hrsg.]: Saarländische Lebensbilder. Bd. 3, Saarbrücken 1986, S.153-198, hier S.167) Dieses Bild eines allwissenden und alles sehenden Betriebsherrn ist anachronistisch und wird dem sich entfaltenden Industriekapitalismus mit seinen mehrere Tausende Beschäftigten zählenden Fabriken und den sich dadurch anonymisierenden Strukturen nicht gerecht.

¹⁰ Siehe Gilbert Trausch: L'immigration italienne au Luxembourg des origines (1890) à la grande crise de 1929, in: Hémecht. Zeitschrift für Luxemburger Geschichte, 1981, S.443-471.

¹¹ Zu diesen Strukturprinzipien zählten die Trennung von Wohn- und Arbeitsplatz durch Zentralisierung der Produktion, eine feste Zeitordnung oder eine innerbetriebliche Aufsicht und Hierarchie. Zur Einführung in diese Thematik siehe Walter Sauer (Hrsg.): Der dressierte Arbeiter. Geschichte und Gegenwart der industriellen Arbeitswelt, München 1984.

linger Fabrikordnung aus dem Jahre 1891: „Quand le signal est donné à la reprise du travail, tout le monde doit se trouver à son poste qui ne pourra plus être quitté qu’aux heures de repos et à la fin du travail. Il est sévèrement interdit de faire les préparatifs du départ, de se laver ou de s’habiller avant le signal. Celui qui est dans le cas d’être relevé, ne pourra quitter son poste avant l’arrivée de celui qui doit le relayer.“¹²

Dem zitierten Text ist ein weiteres zentrales Verhaltenspostulat industrieller Ordnung zu entnehmen, nämlich der unternehmerische Anspruch auf zügige und produktive Arbeit: Die Arbeitszeit sollte ausschließlich der Produktion gewidmet, auch die Vorbereitungen etwa für den Nachhauseweg durften erst nach Ende der Schicht vorgenommen werden. Ein weiteres Disziplinierungsfeld, das in zahlreichen Disziplinarreglements und Fabrikordnungen seinen Niederschlag fand, intendierte den Schutz der kapitalistischen Produktionsmittel, sei es vor Diebstahl, sei es vor – mutwilliger oder unbeabsichtigter – Beschädigung. In der Neunkircher Fabrikordnung von 1923, welche in diesem Punkt der Version von 1892 entspricht, ermahnte die Werksobrigkeit: „Es ist Pflicht jedes Arbeiters, nach Kräften an der Bekämpfung aller strafbaren Handlungen, insbesondere der Beschädigung von Werkseigentum, Veruntreuungen, Diebstählen und Betrugsfällen mitzuwirken und solche zu seiner Kenntnis gelangenden Handlungen zur Kenntnis seiner Vorgesetzten zu bringen.“¹³ Auch wenn hier auf mutwillige Delikte, Diebstahl und Sachbeschädigung, rekurriert wird, wurden Beschädigungen von Maschinen, Werkzeugen oder sonstigem Gerät auch etwa bei Arbeitsunfällen fast ausnahmslos den Arbeitern angelastet. Schließlich reglementierten die Disziplinarreglements auch individuelle Verhaltensmuster, welche während der Arbeitszeit ausgeblendet werden sollten. Dazu zählten unter anderem der Verzehr alkoholischer Getränke,¹⁴ Tabakkonsum, aber auch Gespräche am Arbeits-

12 „Sobald das Signal zur Wiederaufnahme der Arbeit erfolgt, muss sich jeder auf seinem Posten befinden, welcher nicht verlassen werden darf außer zur Pausenzeit und am Schichtende. Es ist strengstens untersagt, die Vorbereitungen für den Nachhauseweg zu machen, sich zu waschen oder sich umzuziehen vor dem Signal. Derjenige, der abgelöst wird, darf seinen Posten nicht verlassen, bevor die Ablösung eintrifft.“ Die Düdelinger Fabrikordnung, zit. nach: Jean-Pierre Conrardy: *Dudelange. Passé et présent d’une ville industrielle*. Tome II: *L’usine sidérurgique. Le renouveau industriel et urbain*, Luxembourg 1991, S.205f.

13 Allgemeine Arbeitsordnung des Neunkircher Eisenwerks 1923, S.10. Die Arbeitsordnungen des Neunkircher Eisenwerks sind im Stadtarchiv Neunkirchen (StA Nk), Bestand Kleine Schriften des Neunkircher Eisenwerks (KS NE) einzusehen.

14 In Paragraph 26 der Düdelinger Fabrikordnung heißt es: „Il est formellement interdit

platz oder ‚Neckereien‘. Grotesk mag dem heutigen Leser eine Bestimmung in der Düdelinger Fabrikordnung erscheinen, die ähnlich auch in Neunkirchen zu finden war: „Les ouvriers sont tenus de faire leurs besoins naturels dans les latrines. Des contraventions sont punies.“¹⁵ Das Verbot, seine Notdurft außerhalb der Abortanlagen zu verrichten, weist auf eine generelle Problematik gerade in den früheren Phasen der Industrialisierung hin: Für die ehemaligen Landarbeiter und Bauern bedeutete der Übergang in die Fabrik einen massiven biografischen Einschnitt. Im Betrieb herrschte insgesamt ein feinmaschiges Netz an Verhaltenspostulaten, das auch persönliche Angelegenheiten zu regulieren suchte und in der ländlich-vorindustriellen Welt so nicht gegeben war. Dass derartige Vorschriften schriftlich festgehalten und damit kodifiziert wurden, belegt den offensichtlichen Reglementierungsbedarf.

Prinzipiell sollte man bei der Beurteilung solcher industrieller Vorschriften Vorsicht walten lassen: Selbstverständlich lag dem Fabrikherrn an der Produktivität der Arbeitskraft, die er mit einem regelmäßigen und im Vergleich zur vorindustriellen Zeit oftmals ordentlichen Einkommen entlohnte.¹⁶ Auch der Anspruch, die teuren Maschinen, Werkzeuge und Gerätschaften zu schützen, ist naheliegend, ebenso die Notwendigkeit eines zeitlich und örtlich geregelten Betriebsablaufs. Dennoch sollte die psychologische Wirkung gerade auf jüngere Fabrikarbeiter oder ehemalige Kleinbauern nicht unterschätzt werden.

Zur Umsetzung der betrieblichen Ordnung beschäftigten die größeren Betriebe eine beträchtliche Anzahl von Herrschaftsträgern mit abgestuften Kompetenzen und Machtressourcen.¹⁷ Stumm in Neunkirchen versuchte in seinen zahlreichen betriebsinternen Zirkularen das Idealbild eines pa-

d'introduire et de consommer de l'eau-de-vie dans l'intérieur de l'établissement. [...] Les ouvriers ivres au travail seront sévèrement punis ou renvoyés immédiatement.“ („Es ist strikt untersagt, Schnaps mit ins Werk zu bringen oder zu verzehren. [...] Betrunkene Arbeiter werden strengstens bestraft oder unmittelbar entlassen.“) Zit. nach Conrardy, Dudelage, S.206.

15 „Die Arbeiter werden angehalten, ihre natürlichen Bedürfnisse in den Latrinen zu verrichten. Verstöße werden bestraft.“ Zit. nach ebenda.

16 Sowohl die Saarregion als auch Luxemburg waren vor dem industriellen Take-Off veritable Armenhäuser. Erst die Industrie brachte vielen verarmten Bauern und Handwerkern ein sicheres Einkommen, das grundlegende biografische Entscheidungen wie die Gründung einer Familie überhaupt erst ermöglichte.

17 Grundlegend: Jürgen Kocka: Unternehmensverwaltung und Angestelltenschaft am Beispiel Siemens 1847-1914. Zum Verhältnis von Kapitalismus und Bürokratie in der deutschen Industrialisierung, Stuttgart 1969.

triarchalischen Unternehmers zu zeichnen, der selbst die Kontrolle über alle innerbetrieblichen Angelegenheiten wahrnehmen wollte. Beispielhaft sei ein Zirkular vom 29. Juni 1897 zitiert, das zugleich die Grenzen und Widersprüchlichkeiten eines angestrebten „persönlichen Regiments“ aufzeigt: „Es hat mir heute ein Fall vorgelegen, daß ein Arbeiter, welchem auf meinen persönlichen Befehl gekündigt worden war, 8 Tage über den Entlassungstermin in Arbeit behalten worden ist, weil der Betreffende bei mir gegen seine Strafe zu reclamieren beabsichtigte. Ich muß den einzelnen Beamten das Recht, in solcher Weise sich über meine Anordnungen hinwegzusetzen, auf das Entschiedenste bestreiten; jede von mir diktierte oder genehmigte Strafe ist pure auszuführen, falls und solange sie nicht von mir zurückgenommen ist. Kein Wunder, wenn durch solche Vorkommnisse die altbewährte Disciplin sich hier immer mehr lockert.“¹⁸ Stumm wollte über sämtliche relevanten Angelegenheiten persönlich entscheiden, dies war aber angesichts der komplexen Realität in seinem mehrere Tausend Beschäftigte zählenden Werk nicht zu leisten. Das patriarchale Konzept, dem auch weite Teile der saarländischen Forschung in der Beurteilung Stumms folgen, scheiterte an der Komplexität industriekapitalistischer Produktion, sodass die Unternehmen Herrschaftsaufgaben zunehmend an Angestellte, „Privatbeamte“, Ingenieure, Meister, Vorarbeiter oder Aufseher delegieren mussten. Ihre Aufgabe war es, Arbeitsprozesse zu planen und zu überwachen, Tätigkeiten zuzuweisen, die Einhaltung der Fabrikordnung zu beaufsichtigen und gegebenenfalls Strafen zu verhängen. Zwar wurden einzelne Meister und Vorarbeiter bei zu rüder Vorgehensweise mitunter von den Werksleitungen ermahnt, zumeist aber genossen sie den ausdrücklichen Rückhalt der Direktion. So hieß es in der Düdelinger Fabrikordnung: „Tout le monde doit être poli envers les maîtres de l’usine et leurs employés. Des grossièretés, manque de respect envers les chefs, des voies de fait entre les ouvriers seront punis, de plus le renvoi immédiat pourra être prononcé. Selon les circonstances celui qui maltraite un chef sera renvoyé de suite; il perdra tout droit au salaire qui lui reste encore dû.“¹⁹ Verbale wie tätliche Angriffe auf die Meister und

18 Die Circulare des Carl Ferdinand Stumm, Nr. 40, 29.6.1887, S.34. Diese Dokumente liegen als maschinenschriftliches Duplikat im StA Nk vor.

19 „Jeder muss freundlich gegenüber den Meistern und Angestellten sein. Grobheiten oder mangelnder Respekt gegenüber den Vorgesetzten sowie Handgreiflichkeiten zwischen den Arbeitern werden bestraft, außerdem kann die sofortige Kündigung ausgesprochen werden. Wer einen Vorgesetzten angreift, wird sofort entlassen; er verliert jeden Lohnanspruch.“ Zit. nach Conrardy, Dudelage, S.206.

Vorgesetzten zogen unmittelbar die Kündigung nach sich, die Autorität der Herrschaftsträger war unter allen Umständen zu wahren. Gerade die Meister durften sich bei gewissenhafter Pflichterfüllung Vergünstigungen erhoffen: Erfüllte etwa eine Arbeitsgruppe in besonderem Maße ihr Soll, kassierte der Meister oder Vorarbeiter eine Produktionsprämie.²⁰ In derartigen Regelungen manifestiert sich ihre starke betriebliche Stellung.

Die Eisen- und Stahlindustrie als machtdurchwirkter Raum mit rigiden Verhaltenspostulaten und strikt hierarchischen Organigrammen entsprach dem Idealbild der Unternehmer und planenden Angestellten, wurde dem betrieblichen Alltag aber nur bedingt gerecht. Dafür sprechen schon die zitierten Quellen, die zahlreichen Fabrikordnungen und Disziplinarreglements: Die Tatsache, dass diese zum Teil sehr detailliert ausgestaltet waren und sukzessive ausgeweitet wurden, deutet nicht nur auf die Ansprüche der Werksobrigkeit, sondern zugleich auf tatsächlich vorhandene Disziplinprobleme hin, reagierten die Reglements doch auf den betrieblichen Alltag.²¹ Die Realität im Werk entfaltete sich im spannungsvollen Zusammenspiel aus unternehmerischen Herrschafts- und Kontrollansprüchen auf der einen und dem Willen der Beschäftigten, im gesetzten Rahmen ihre eigenen Entfaltungsmöglichkeiten zu suchen, auf der anderen Seite. Auch die Arbeiter waren mit spezifischen Handlungsressourcen ausgestattete Akteure im komplexen betrieblichen Handlungsfeld. Dies wird im folgenden zweiten Teil des Beitrags anhand der hier gewählten Fallbeispiele gezeigt.

II. Vom Absentismus zur Renitenz: Aktionsformen im betrieblichen Handlungsfeld

Die Rekonstruktion innerbetrieblichen Arbeiterhandelns ist angesichts der Quellsituation kein leichtes Unterfangen, denn die betrieblichen Dokumente wurden ausschließlich aus Sicht der Unternehmer verfasst. Ego-Dokumente, also Autobiografien oder Tagebücher von Arbeitern, sind weder aus Düdelingen noch aus Neunkirchen bekannt. So mussten

20 Im „Disziplinar-Reglement für Meister des Neunkircher Eisenwerks“ aus dem Jahre 1902 (StA Nk, Best. KS NE) etwa waren Gratifikationen für einen positiven Produktionsverlauf vorgesehen.

21 Den multiplen Quellenwert der Fabrikordnungen beschreibt Bernd Flohr folgendermaßen: „Diese Reglements sind Manifestationen fabrikherrschäftlicher Interessen und Sanktionsinstrumente, sie spiegeln Disziplinarprobleme wider und geben auch Aufschluß über faktisches Verhalten.“ Bernd Flohr: Arbeiter nach Maß. Die Disziplinierung der Fabrikarbeiterschaft während der Industrialisierung im Spiegel der Arbeitsordnungen, Frankfurt/Main 1981, S.15.

die betrieblichen Dokumente, die Fabrikordnungen, Strafkataloge, Personallisten oder Disziplinarreglements perspektivisch umgedreht werden, um Sichtweisen und Handlungsmuster der Beschäftigten herauszufiltern. Lothar Machtan schreibt zutreffend, man müsse bereit sein, „sich auch mit scheinbaren Kleinigkeiten und Nebensächlichkeiten zu befassen, die beileibe nicht um ihrer selbst willen untersucht werden, [...] sondern als die Mosaiksteine, aus denen sich das Bild [...] im historischen Betriebsalltag zusammensetzt“.²² Setzt man sich mit jenen Details auseinander, so kristallisieren sich verschiedene, immer wiederkehrende Aktions- und Reaktionsmuster zeitgenössischer Hüttenarbeiter heraus. Sie reichten von höchst individuellen Formen bis hin zu wenigstens punktueller und situativer Bündelung von Interessen in einer kollektiven Aktion.

Gewissermaßen an der Tagesordnung waren Absentismus und andere Zeitvergehen wie Unpünktlichkeit, eigenmächtige Verlängerung der Pausen oder frühzeitiges Verlassen der Arbeitsstätte. Unter den zahlreichen Einträgen in einem Strafkatalog des Neunkircher Walzwerks aus dem Jahre 1923²³ fanden sich mehrfach Bemerkungen wie „nicht auf Schicht“, „entfernte sich von seiner Arbeitsstelle“, „fehlte zwei Schichten ohne Urlaub“, „dehnte die Pause zu lange aus“, „kam zu spät auf Schicht“ oder „hat die Arbeit zu früh verlassen“.²⁴ In den Düdelinger Stammlisten wurden in der Rubrik „motif du départ“ Entlassungsgründe festgehalten. Hier fanden sich ähnliche Einträge wie in Neunkirchen, in der Stammrolle von 1901 etwa „manque trop“ oder „absence au travail“.²⁵ Eng verkoppelt mit diesen Zeitvergehen waren in Neunkirchen die überaus häufig dokumentierten Kontrollmarkenvergehen. Im Werk wurden die Arbeitszeiten noch bis weit in die Zwischenkriegszeit mit einfachen Kontrollmarken überwacht, die zu Schichtbeginn ab- und beim Verlassen des

22 Lothar Machtan: Zum Innenleben deutscher Fabriken im 19. Jahrhundert. Die formelle und informelle Verfassung von Industriebetrieben, anhand von Beispielen aus dem Bereich der Textil- und Maschinenproduktion (1869-1891), in: Archiv für Sozialgeschichte, 1981, S.179-236, hier S.186.

23 Im StA NK sind einschlägige Quellen noch viel stärker als in Düdelingen recht fragmenthaft überliefert, d. h. es finden sich nur punktuell aussagekräftige Dokumente, um die hier diskutierten Fragestellungen zu bearbeiten. So sind umfangreiche Strafkataloge nur für die Zwischenkriegszeit erhalten. Die dort analysierten Einträge dürften aber in ähnlicher Form auch in Vorkriegsdokumenten auftauchen.

24 Strafkatalog Walzwerk Neunkirchen 1923. Dieser Strafkatalog erfasst noch Einträge bis in die späteren Zwanzigerjahre und ist im Depositum der Saarstahl AG (Dep. Saarstahl AG) innerhalb des StA NK überliefert.

25 „Fehlt zu oft“ oder „Abwesenheit von der Arbeit“. AnLux, ADU-U1-113.

Werkes wieder eingehängt werden mussten. Wichtig war, dass dies persönlich erledigt wurde, um jeden Arbeiter individuell überprüfen zu können. Kontrollmarkenvergehen waren, glaubt man dem Strafkatalog, Legion. Es heißt in dem umfangreichen Dokument mehrfach „hängte seine Marke nicht ab“, „hängte seine Marke nicht ein“ oder „ließ sich von einem anderen die Marken aufhängen“.²⁶ Bisweilen gewannen Absentismus und Zeitvergehen systematische Züge, vor allem, wenn sie an bestimmte Feierlichkeiten gebunden waren. Zwar ist die gerade in der Frühindustrialisierung bekannte Tradition des ‚Blauen Montags‘²⁷ an keinem der beiden Orte festzustellen, doch häuften sich die Fehlschichten in Neunkirchen zur Zeit der örtlichen Kirmes. Im August 1924 wurden nicht weniger als 24 Feiler des Neunkircher Walzwerks zu einer Geldstrafe verurteilt, weil sie am Kirmesmontag nicht zur Arbeit erschienen waren. Am darauffolgenden Kirmesdienstag wurden noch einmal acht Arbeiter – fünf Walzer, zwei Scherenmänner und ein Adjustierer – aus dem gleichen Grund sanktioniert.²⁸ In eine ähnliche Richtung zielt der Eintrag „manqué passant la fête“ in der Düdelinger Stammliste von 1901.²⁹ Es lässt sich an dieser Stelle festhalten, dass die strikt formulierte Zeitökonomie hier und da durch die Arbeiter aufgeweicht wurde. Die Neunkircher Arbeiter erreichten in den 1880er-Jahren sogar eine Modifizierung der Zeitordnung: Viele Wochenpendler verließen in den Vorjahren an Samstagen eigenmächtig die Arbeit eine halbe Stunde zu früh, um ihren Zug zu erreichen. Stumm zeigte sich daraufhin konzilient und gestand diesen Beschäftigten zu, früher zu gehen, falls die Mittagspause verkürzt werde. Es zeigt sich an diesem Vorgang, dass scheinbar festgefügte Strukturen durch das Handeln der Arbeiterakteure modifiziert werden konnten.³⁰

Ein zweites „eigen-sinniges“ Handlungsmuster zeitgenössischer Industriearbeiter könnte man als bewusste Zurückhaltung oder Dosierung der Arbeitsleistung umschreiben. Der Arbeitgeber formulierte bei Beginn des Beschäftigungsverhältnisses den berechtigten Anspruch auf produktive und kontinuierliche Arbeitsleistung, dem sich die Arbeiter aber mitunter entzogen. Es erfolgte dann nicht selten die Kündigung, die in den Düdelinger Stammlisten mit Begriffen wie „paresseux“ oder „négligence“

26 Strafkatalog Walzwerk Neunkirchen 1923.

27 Siehe Jürgen Reulecke: Vom blauen Montag zum Arbeiterurlaub, in: Archiv für Sozialgeschichte, 1976, S.205-248.

28 Siehe Strafkatalog Walzwerk Neunkirchen 1923.

29 „Hat gefehlt, weil er eine Feier besucht hat“. AnLux, ADU-U1-113.

30 Die Circulare des Carl Ferdinand Stumm. Zirkular Nr. 15, 20.8.1882, S.18f.

begründet wurde.³¹ Dies allein ist sicherlich kein sonderlich erwähnenswerter Befund. In einem 1908/1909 entstandenen Aufsatz „Zur Psychophysik der industriellen Arbeit“ erläutert Max Weber aber das Phänomen des „Bremsens“, das „sich auch beim Fehlen aller gewerkschaftlichen Organisation überall da [zeigt], wo irgendwelches Maß von Solidaritätsgefühl in einer Arbeiterschaft oder doch einem [...] Teil ihrer existiert“.³² „Gebremst“ werde vor allem in Betrieben mit Akkordlöhnung und einem starken Unternehmertum, das offizielle Organisationen nicht zulasse. Beim Bremsen ging es im Wesentlichen darum, die Arbeitsgeschwindigkeit gezielt zu drosseln, um die Akkordsätze möglichst hoch zu halten. Zwar ist eine solch subtile, auf Absprache und Vertraulichkeit beruhende Form der „Mikropolitik im Unternehmen“³³ anhand der Quellen nicht exakt nachzuweisen. Folgt man allerdings Max Webers Ausführungen, so scheint die Hüttenindustrie mit ihrem repressiven Klima und der in manchen Teilbetrieben praktizierten Leistungsentlohnung ein fruchtbares Terrain für das Bremsen gewesen zu sein.

Ungleich klarer manifestierten sich die Handlungspotenziale der Hüttenarbeiter in vielen Fällen offener Renitenz und Insubordination, die sich gegen die direkten Vorgesetzten vor Ort, die Meister, Vorarbeiter oder Erstleute, innerhalb der hierarchisch gestaffelten Arbeitsgruppen richteten. Bisweilen kulminierten in solchen Begebenheiten länger schwelende Konflikte mit einzelnen Vorgesetzten. So hieß es in einem werksinternen Bericht aus Düdelingen: „Daraufhin hob Schwind [ein Roulagearbeiter] einen dicken Stein im Wagen auf und warf denselben mit der Bemerkung ‚Ich werfe dir diesen Stein ins Gesicht‘ nach dem Aufseher, welcher sich aber in Sicherheit brachte und die Hüttenpolizei anrief. Schwind wurde daraufhin von der Hüttenpolizei aus dem Werk geführt. Da dieser Arbeiter (sowohl wie sein Bruder Schwind Jean) sich schon öfters durch Frechheiten gegenüber dem Aufseher bemerkbar gemacht hat, bin ich der Ansicht, denselben sofort zu entlassen.“³⁴ Bezeichnend sind einige in der Stammrolle von 1901 dokumentierte Entlassungsgründe. Über einen Ar-

31 „Faul“ oder „Nachlässigkeit“. So etwa in der Stammrolle von 1891: AnLux, ADU-U1-110.

32 Zit. nach: Max Weber: Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik. Hrsg. von Marianne Weber, Tübingen 1988, S.156.

33 Karl Lauschke/Thomas Welskopp (Hrsg.): Mikropolitik im Unternehmen. Arbeitsbeziehungen und Machtstrukturen in industriellen Großbetrieben des 20. Jahrhunderts, Essen 1994.

34 AnLux, ADU-U1-94.

beiter hieß es etwa: „renvoyé par M. Mayrisch [Hüttendirektor, F.T.] wegen Unverschämtheit gegenüber dem Hüttenwärter“. Weitere entsprechende Einträge bezogen sich auf Grobheit („grossièreté“) oder Ungehorsam („désobéissance“). In mehreren Fällen ist die Rede von Beleidigung („injure“) oder Bedrohung („menace“) von Vorgesetzten, manchmal gar von „menaces et violences envers son chef“ („Bedrohung und Gewalt gegen den Vorgesetzten“).³⁵

Zahlreiche ähnliche Einträge finden sich in besagtem Neunkircher Strafkatalog. So wurden die Gehilfen Jakob Klein und Peter Michel im November 1923 wegen „ungebührliche[m] Benehmen gegen den Vorarbeiter“ ebenso zur Rechenschaft gezogen wie der Schlosser Friedrich Feis. Im Folgemonat hätten sich vier Gehilfen „trotz mehrmaliger Warnung des Meisters beim Schichtwechsel [...] nicht gemeldet“. Mehrfach wiederholte Anordnungen wurden nicht befolgt, die scheinbar so erdrückende Dominanz der Hüttenoberen schlichtweg ignoriert. Deren Autorität wurde mitunter direkt infrage gestellt, beispielsweise durch den Adjustierer August Conrath und den Feiler Wilhelm Schleck, welche im Juni 1925 zu spät zur Arbeit erschienen und sich weigerten, dem Pförtner ihren Namen zu nennen. Man versuchte, der Hüttenbürokratie, den Mechanismen der Erfassung und schließlich dem Bestrafungsapparat zu entgehen. Der Walzer Friedrich Lauer wurde im November 1925 nach Hause geschickt, „weil ihm die zugewiesene Arbeit nicht passte“.³⁶ Die geschilderten Vorfälle zeigen, dass die Hüttenarbeiter eigene Vorstellungen über ihre Arbeitssituation mit in den Betrieb brachten und diese gegebenenfalls auch durchzusetzen suchten.

Man sollte nicht den Fehler begehen, die exemplarisch geschilderten Fälle in einem politischen Sinne überzubewerten, wie das in der älteren Literatur etwa unter dem Signum einer „anderen Arbeiterbewegung“³⁷ geschah. Es ging den Arbeitern letztlich darum, sich im betrieblichen Alltag Handlungs- und Autonomieräume zu sichern und gegebenenfalls die Arbeitssituation konkret zu verbessern. Mitunter gipfelten Unzufriedenheit und Protestpotenziale in kürzeren Ausständen und „wildem Streiks“, die auf die Straße getragen wurden, das betriebliche Handlungsfeld also direkt mit der außerbetrieblichen Lebenswelt verbanden. Charakter, Her-

35 AnLux, ADU-U1-113.

36 Strafkatalog Walzwerk Neunkirchen 1923.

37 Karl-Heinz Roth: Die ‚andere‘ Arbeiterbewegung und die Entwicklung der kapitalistischen Repression von 1880 bis zur Gegenwart. Ein Beitrag zum Neuverständnis der Klassengeschichte in Deutschland, München 41977.

gang und Träger dieser Arbeitsniederlegungen sollen im Folgenden anhand einiger Beispiele erörtert werden.

III. Punktuelle Organisation und offener Protest: Wilde Streiks und ihre Träger

Im August 1905 sandte die Gendarmerie Düdelingen einen Bericht über einen Ausstand im Hüttenwerk an die übergeordneten Instanzen in der Hauptstadt. Da dieser Vorgang sehr plastisch Form und Charakter mehrerer wilder Streiks im Düdelingen der Vorkriegszeit spiegelt, lohnt es sich, das Protokoll etwas ausführlicher zu zitieren:

„Vor Monatsfrist schickte die Direktion des hiesigen Hüttenwerkes 2 Beamten nach Tyrol und Italien um allda Arbeiter anzuwerben, mit der Weisung diesen Arbeitern einen täglichen Arbeitslohn von frs. 3,25-4 zu versprechen. Die Beamten warben auch eine Anzahl Arbeiter an, welche hier bei den Hochöfen [...] eingestellt wurden [...]. Nachdem selbe einige Tage hier gearbeitet hatten erklärten sie diese Arbeit sei ihnen zu schwer, worauf sie in der Möllerhalle zum Minetteklopfen verwandt wurden. [...] Gestern bei Löhnung wurde denselben nur frs. 2,75 pro Tag ausgezahlt. Am heutigen Morgen stellten nun 25 Mann von denselben die Arbeit ein [...]. Sie verlangen frs. 3,50-4 Tagelohn andernfalls sie die Arbeit nicht mehr aufnehmen würden. Der Betriebschef der Hochöfen weigert sich ihnen die verlangte Lohnerhöhung zu gewähren [...]. Die Arbeiter sind einstweilen nach ihren Wohnungen zurück gekehrt um die Rückkehr des Herrn Direktors, welcher verreist ist, abzuwarten, in der Hoffnung, dieser werde ihren Forderungen gerecht werden. Es ist sehr wahrscheinlich, dass heute Abend bei Antritt der Nachtschichte noch etwa 12 Mann, welche mit den andern zusammen angeworben waren, die Arbeit einstellen. Man glaubt nicht, dass die Bewegung eine grössere Ausdehnung annehmen wird.“³⁸

Es zeigt sich, dass es hier um konkrete Verbesserungen der Arbeitssituation ging, nämlich um höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen. Weitergehende politische Forderungen spielten keine Rolle. Es handelte sich um eine „spontane Arbeitsniederlegung“ ohne übergeordnete organisatorische Steuerung und ohne ausgearbeitete Programmatik.³⁹

Interessant und überaus repräsentativ für den Düdelinger Fall ist die soziokulturelle Zusammensetzung der Ausständigen: Es waren ausschließ-

38 AnLux, J 76/75, Bl. 31.

39 Siehe Friedhelm Boll: *Arbeitskämpfe und Gewerkschaften in Deutschland, England und Frankreich. Ihre Entwicklung vom 19. zum 20. Jahrhundert*, Bonn 1992, S.65-68. Am anderen Ende der Skala stehen nach Boll gewerkschaftlich gesteuerte Tarifbewegungen.

lich Italiener beteiligt, die gemeinsam angeworben worden waren und auch im Betrieb in einer Kolonne eingesetzt wurden. Die seit den 1890er-Jahren massiv im Werk präsenten Italiener sahen sich einer doppelten Außenseiterrolle gegenüber: Als Angehörige der unteren sozialen Klassen ohnehin politisch und gesellschaftlich marginalisiert, nahmen sie auch innerhalb der Arbeiterschaft eine Außenseiterstellung ein. Die zumeist ungelerten Italiener galten den autochthonen Kollegen und nicht zuletzt auch etlichen Gewerkschaftsfunktionären häufig als Lohndrücker oder Streikbrecher.⁴⁰ Nach innen aber schlossen sich die italienischen Immigranten umso enger zusammen: Es entstanden zuhauf italienische Cafés, Vereine und Hilfskassen im gesamten Minettebezirk. In Düdelingen bildete sich in unmittelbarer Nachbarschaft zum Hüttenareal das Viertel „Italien“ als signifikantes Beispiel dieser soziokulturellen und nationalen Segregation im luxemburgischen Industriegebiet.⁴¹ Es griff das von Niklas Luhmann beschriebene dialektische Zusammenspiel aus Exklusions- und Inklusionsmechanismen.⁴² Durch zahlreiche wilde Streiks widerlegten die italienischen Arbeiter xenophobe Stereotype: Auch sie erwiesen sich als selbstbewusst handelnde Akteure, welche die ihnen oktroyierten Arbeitsbedingungen keineswegs indifferent hinnahmen. Häufig endeten die spontanen Ausstände allerdings in Niederlagen und Entlassungen. So sind verschiedene weitere Vorfälle wie die im Februar 1906 und im Mai 1909 nur noch dadurch bekannt, dass in den Personallisten als Entlassungsgrund „grève“ (Streik) vermerkt ist. 1906 waren von 85 Streikenden 81 Italiener, die 20 Streikenden 1909 waren ausnahmslos italienischer Herkunft.⁴³ Die anderen im Werk vertretenen Nationalitäten, vor allem Luxemburger und Deutsche, hielten sich zurück. Sie suchten andere Wege der Interessenartikulation oder blieben als privilegierte Stammarbeiter und Fachkräfte ruhig. Die nationale Segmentierung der Hüttenbelegschaft, die auch eine geschlossene organisatorische Mobilisierung massiv erschwerte, spiegelte sich im Streikverhalten. In Düdelingen blieben die Ausstände unblutig, während im benachbarten Differdingen 1912 die Lage eskalierte. 350 bis 400 Arbeiter, davon rund 95 Prozent Italiener, traten aus Protest gegen Lohnabzüge in den Ausstand. Die

40 Siehe Ben Fayot: *Sozialismus in Luxemburg. Von den Anfängen bis 1940*, Luxemburg 1979, S.140f.

41 Siehe Benito Gallo: *Les Italiens au Grand-Duché de Luxembourg. Un siècle d'histoires et de chroniques sur l'immigration italienne*, Luxemburg 1987, S.112-132.

42 Siehe Niklas Luhmann: *Soziologische Aufklärung 6. Die Soziologie und der Mensch*, Opladen 1995, S.237-264.

43 AnLux, ADU-U1-115 (1906), und AnLux, ADU-U1-117 (1909).

Regierung schickte Soldaten zur Beendigung des Streiks, bei den entstehenden Unruhen kamen vier Menschen ums Leben.⁴⁴

Zu Neunkirchen erfährt man erst in der Zwischenkriegszeit etwas über kürzere Ausstände oder wilde Streiks. So heißt es in einem werksinternen Bericht über die Koksfahrer im Hochofenbereich: „Es ist dies seit Kriegsende ein minderwertiges Element, das in jeder Streikbewegung führend ist.“⁴⁵

Auch hier waren es die ungelerten Kräfte, die durch spontane Arbeitsniederlegungen ihren Unmut artikulierten. Allerdings herrschte in der Zwischenkriegszeit insgesamt ein deutlich gewandeltes politisches und gesellschaftliches Klima, das Ausstände und Arbeitsniederlegungen eher begünstigte.

Es sind im Wesentlichen zwei Faktoren, die vor dem Ersten Weltkrieg in Neunkirchen ähnliche punktuelle Unruhen wie in Düdelingen erschweren. Zum einen herrschte ein wesentlich repressiveres Klima. Die Unternehmensleitung griff weit in die Lebenswelt ihrer Arbeiter ein, sprach Verbote politischer und gewerkschaftlicher Betätigung aus, verhängte Boykotte gegen lokale Wirtshäuser und Geschäfte, griff schneller zu Kündigungen und führte systematisch Schwarze Listen.⁴⁶ Solche Tendenzen waren in Düdelingen ebenfalls feststellbar, allerdings nicht in dieser Intensität und Tragweite. Zum anderen ist auf das divergierende soziokulturelle Profil der Arbeiterbevölkerung hinzuweisen. In Düdelingen wurden die geschilderten Ausstände von Immigranten getragen, die als Ergebnis alltäglicher Exklusion geschlossen agierten. In Neunkirchen fehlte ein derartiges „Subproletariat“. Überdies ist auf die unterschiedlichen Siedlungsformen hinzuweisen. Das Gros der Neunkircher Hüttenarbeiter rekrutierte sich aus Binnen- und Nahwanderern, die wöchentlich oder gar täglich in ihre Heimatdörfer, zu ihrer Familie und ihrem eigenen Stück Land zurückkehrten.⁴⁷ Unzufriedenheit konnte durch den ständigen Rückzug in die ländlich-agrarische Welt kanalisiert werden. Das zerstreute Siedlungs-

44 Siehe Trausch, *L'immigration italienne*, S.461-464.

45 Siehe StA Nk, Dep. Saarstahl AG, Nr. 199-1-6-1926-33.

46 Siehe Joachim Jacob: Carl Ferdinand Stumm. Hüttenbesitzer und Politiker, in: Richard van Dülmen/Joachim Jacob (Hrsg.): *Stumm in Neunkirchen. Unternehmerherrschaft und Arbeiterleben im 19. Jahrhundert. Bilder und Skizzen aus einer Industriegemeinde*, St. Ingbert 1993, S.13-38, 32-38. Stumm verstarb 1901, aber bis zum Ersten Weltkrieg änderte sich an den politisch-gesellschaftlichen Verhältnissen, die er wesentlich implementiert hatte, nichts Wesentliches.

47 Es fehlen bis dato ausführliche Untersuchungen der Arbeiterrekrutierung in Neunkirchen. Ansätze finden sich etwa bei Joachim Jacob: *Auf dem Weg zur Stadt. Neunkirchen im Industriezeitalter*, in: van Dülmen/Joachim Jacob (Hrsg.), *Stumm in Neunkirchen*, S.115-137, hier S.125.

verhalten erschwerte ferner die außerbetriebliche Gruppenbildung, während unter den Italienern durch die gemeinsame Tätigkeit in den geschlossenen Kolonnen sowie die gemeinsame Wohn- und Lebenswelt im Viertel viel eher Solidaritätsstrukturen ausgebildet wurden. Der symmetrische Vergleich zweier geografisch nicht weit voneinander entfernten Industriestädte belegt also die hohe Signifikanz von Provenienz- und Sozialstrukturanalysen mit Blick auf das Protest- und Gruppenverhalten.

Fazit und Ausblick

Die Eisen- und Stahlindustrie erschien während der Industrialisierungsphase als machtdurchwirkter Raum. Die Unternehmer schufen mittels Fabrikordnungen, Disziplinarreglements und hierarchischer Organigramme einen Handlungsrahmen, der sich im betrieblichen Alltag allerdings äußerst komplex gestaltete. Die Eisen- und Stahlarbeiter verstanden es, sich Freiräume zu verschaffen und Handlungsressourcen zu sichern. Angesichts der disparaten Quellenlage fällt es nicht leicht, die Handlungsformen der betrieblichen Akteure nachzuzeichnen: Es bedarf des Blickes für Details und scheinbare Nebensächlichkeiten, um die soziale Welt des Hüttenbetriebs zu rekonstruieren. Innerbetriebliche Protestpotenziale schlugen bisweilen in direkte Renitenz und kürzere Ausstände um, wie am Beispiel Düdelingens gezeigt wurde. Hier waren es besonders die in mehrfacher Hinsicht marginalisierten italienischen Arbeitskräfte, die in mehreren wilden Streiks ihren Protest gegen ungerechte Behandlung oder Lohnkürzungen artikulierten. Die ländlich-agrarische Verankerung der meisten Arbeiter, ihre verstreute Siedlungsweise sowie nicht zuletzt die wesentlich umfangreichere Repression verhinderten in Neunkirchen ähnliche Vorgänge vor 1914.

Vor allem die Gewerkschaften schafften während des Ersten Weltkriegs an beiden Orten sehr schnell ihren Durchbruch. Kamen die Arbeiterorganisationen vor 1914 nicht über den Status von Splittergruppen hinaus, so übernahmen sie im Zuge der umfassenden sozialen und politischen Krise rasch Verantwortung und erfreuten sich eines starken Zulaufs.⁴⁸ Die schnellen und scheinbar aus dem Nichts erzielten organisatorischen Erfolge belegen, dass unter der Oberfläche bereits lange Frustpotenziale angestaut waren, die dann im Zuge der Legitimationskrise des alten Regimes in formelle Organisation transformiert wurden.

48 Siehe Fabian Trinkaus: Krisenhafter Umbruch und Organisationsverhältnisse. Der Erste Weltkrieg und die europäische Arbeiterbewegung am Beispiel der Hüttenstädte Neunkirchen/Saar und Düdelingen/Luxemburg, in: *JahrBuch für Forschungen zur Geschichte der Arbeiterbewegung*, 2012/III, S.40-56.