

Rechtsgeschichte Legal History

www.lhlt.mpg.de

<http://www.rg-rechtsgeschichte.de/rg33>
Zitiervorschlag: Rechtsgeschichte – Legal History Rg 33 (2025)
<http://dx.doi.org/10.12946/rg33/119-129>

Rg **33** 2025 119–129

Fabian Trinkaus*

Industrielle und normative Beziehungen in der Hüttenstadt Neunkirchen / Saar von der Ära Stumm bis in die 1930er Jahre

[Industrial and Normative Relations in the Mining Town of Neunkirchen / Saar
from the »Stumm era« to the 1930s]

* Hochwald-Gymnasium Wadern, fabian.trinkaus@gmx.de



Abstract

As one of the core sectors of German industrialisation, the iron and steel industry is considered a space particularly permeated by power. An economically, politically and socio-culturally strong entrepreneurial class set the rules and conditions within the sector. Elaborate hierarchies were often developed inside the individual companies. So-called works officials, masters, supervisors and foremen represented the interests of the company management on-site, that is, directly in the production process. Companies also formulated demands on their workforce outside the factory walls, however. Political and social conduct in the interest of the employer were among the company's normative requirements; trade unions and other organisational forms of the political labour movement were under no circumstances to gain a foothold among the workforce. Despite all this, the normative setting in the iron and steel industry was by no means one-dimensional; the workers managed – admittedly within clearly defined frameworks – to preserve or fight for small pockets of freedom. If one reads the sources, written almost exclusively from the perspective of company management, »against the grain«, one can detect various forms of defiance, insubordination and civil disobedience in everyday company life. These were no revolutionary efforts in the sense of a class struggle, but rather everyday »small autonomies«, for example with regard to working hours and conditions. The article discusses these issues using the case study of the Neunkirchen ironworks, a prominent company in the Saar industrial region. Karl Ferdinand Stumm, an economically, politically and socio-culturally highly ambitious entrepreneur, headed the company in the second half of the 19th century. But even in the »Kingdom of Stumm«, as the social-democratic labour movement's press dubbed the Neunkirchen ironworks, the workforce occasionally sought and found small pockets of freedom.

Keywords: iron and steel industry, industrial relations, working conditions, work hierarchies, Neunkirchen/Saar



Fabian Trinkaus

Industrielle und normative Beziehungen in der Hüttenstadt Neunkirchen / Saar von der Ära Stumm bis in die 1930er Jahre

Die Eisen- und Stahlindustrie war ein Leitsektor der Industrialisierung in Deutschland und damit über Jahrzehnte hinweg einer der größten Arbeitgeber. In den großen Hüttenwerken wuchsen die Belegschaften nicht selten auf mehrere Tausend Beschäftigte, während die Eisen- und Stahlindustriellen gleichsam als Inbegriff eines mächtigen Unternehmertums gelten dürfen. Neben dem Ruhrgebiet bildete das Saarrevier einen Hotspot der deutschen Schwerindustrie. Auf den Saarhütten entwickelten sich einerseits eigenständige industrielle Beziehungen, aus denen wiederum bestimmte normative Beziehungen resultierten, andererseits schienen sich bestimmte branchentypische Merkmale hier ganz besonders zu verdichten. Dies soll an einem markanten Beispiel, dem Neunkircher Eisenwerk im östlichen Saarland, diskutiert werden. Allerdings scheint zunächst eine Erläuterung der verwendeten Begriffe nötig. Normalerweise umfassen industrielle Beziehungen alle Aspekte des Verhältnisses zwischen Unternehmen und Belegschaft, also auch normative Aspekte. Im vorliegenden Beitrag liegt das Hauptaugenmerk jedoch darauf, den Zusammenhang zu verdeutlichen zwischen jenen Strukturen und Abläufen, die auf ökonomischen, betriebspolitischen und technischen Determinanten beruhen (gewissermaßen den industriellen Beziehungen »im engeren Sinne«), und jenen, die auf Regelsetzung basieren; daher wird auch im Folgenden von »industriellen und normativen Beziehungen« gesprochen.

Der Beitrag setzt ein mit einer Charakterisierung des Neunkircher Eisenwerks als autoritatives Setting mit prinzipiell asymmetrischen Machtstrukturen und einem wenigstens dem Anspruch nach rigiden Produktionsregime. Gleichwohl erscheint ein allzu einseitiger Zugriff den komplexen Realitäten im Betrieb nicht gerecht zu werden. Daher wird im zweiten Abschnitt gezeigt, wie es

den Hüttenarbeitern möglich war, die Aushandlungsprozesse wenigstens partiell und situativ mitzugestalten und zu modifizieren. Zuletzt wird noch eine diachrone Perspektive integriert und gezeigt, wie der Erste Weltkrieg die normativen und industriellen Beziehungen nachhaltig verändert hat. Besonders die Organisations- und Artikulationsformen der gewerkschaftlichen Arbeiterbewegung modifizierten das schwerindustrielle Arbeitssetting. Im Rahmen des gebotenen Raumes können diese diachronen Entwicklungen freilich nur skizzenhaft dargestellt werden.

I. Das Neunkircher Eisenwerk: ein autoritatives Setting

Das Saarrevier zeichnete sich im Industrialisierungszeitalter durch ein sehr starkes Unternehmertum aus, wobei besonders der langjährige Eigentümer des Neunkircher Eisenwerks, Karl Ferdinand Stumm, gewissermaßen zu einem Synonym der asymmetrischen industriellen Beziehungen an der Saar wurde. Davon zeugen manche in der lokal- und regionalhistorischen Literatur gebrauchten Terminologien wie »System Stumm«, »Ära Stumm« oder gar »Königreich Stumm«.¹ Der Anspruch des Unternehmens zielte unter der Betriebsleitung Stumms, aber auch noch darüber hinaus, wenigstens in der Theorie auf den »ganzen« Arbeiter. Das heißt, das Objekt unternehmerischer Personalpolitik und damit der Normierung war nicht bloß der Eisen- und Stahlarbeiter im engeren Sinne, also während seiner Tätigkeit im Betrieb, sondern auch der Betriebsbeschäftigte jenseits der Fabrikttore in seiner – freilich im Betrachtungszeitraum noch knapp bemessenen – Freizeit.

Den normativen Rahmen innerhalb des Betriebs steckten die im Untersuchungszeitraum re-

1 Die Schreibweise des Vornamens variierte. Stumm wurde 1888 nobilitiert zum Freiherrn von Stumm-Halberg, benannt nach

seinem repräsentativen Wohnsitz in der Nähe von Saarbrücken. Aus der vielfältigen Literatur zu dem Unternehmer, Politiker und

Mäzen Karl Ferdinand Stumm seien beispielhaft erwähnt: ASCHER (1962); HEINZ (1993).

regelmäßig publizierten Arbeits- und Fabrikordnungen ab.² Solche existierten in Neunkirchen sowohl als Allgemeine Arbeitsordnung für den Gesamtbetrieb als auch als spezielle Arbeitsordnungen für einzelne Teilbetriebe. Mehrere Exemplare sind im Neunkircher Stadtarchiv beziehungsweise im dort gelagerten Depositum der Saarstahl AG erhalten, allerdings gibt es kein Gesamtverzeichnis, das über die Publikationsfrequenz Auskunft geben könnte.³ Was den Entstehungsprozess angeht, darf angenommen werden, dass die Arbeitsordnungen einseitig vom Unternehmen gesetzt wurden. Auch wenn die Gesamtverantwortung selbstverständlich bei der Werksleitung und namentlich bei Stumm als Fabrikbesitzer lag, so ist doch davon auszugehen, dass vor allem die sogenannten Betriebsbeamten und das Aufsichtspersonal an der konkreten Ausgestaltung beteiligt waren. Sie verfügten als Vertreter der Werksleitung vor Ort im konkreten Betriebsgeschehen über die notwendigen Einsichten in Produktions- und Handlungsabläufe und konnten somit auch auf etwaige Lücken in den normativen Vorgaben verweisen. Stumm selbst stand mit seinen Betriebsbeamten in regelmäßigem Austausch, indem er in Form sogenannter Zirkulare Anweisungen erteilte.⁴

Die vorliegenden Arbeitsordnungen⁵ können in mehrere thematische Felder gegliedert werden. Besonders umfangreich ist die Verfügung über Zeit und Raum. Mögen klar definierte Arbeitszeiten selbstverständlich wirken, so ist zu bedenken, dass gerade noch im 19. Jahrhundert viele der im Neunkircher Eisenwerk beschäftigten Arbeiter einem ländlich-agrarischen Milieu entstammten und als Pendelwanderer nicht selten täglich, wenigstens aber wöchentlich in ihre Dörfer zurückkehrten.⁶ Die klare Definition der durch akusti-

sche Signale begrenzten Arbeitssequenzen liefen dem natürlichen Arbeitsrhythmus in der Landwirtschaft und ihrer Orientierung an Tages- und Jahreszeiten entgegen. Natürlich wurde diese industriell-rurale Lücke mit der Zeit verkleinert, sie sollte aber gerade für die ersten Jahrzehnte des Betrachtungszeitraums nicht unterschätzt werden. Die tägliche Arbeitszeit umfasste in der Ära Stumm zwölf Stunden, gelegentlich kam es bei Schichtwechselln auch zu Doppelschichten. Lediglich die Sonntage waren zumeist arbeitsfrei, wohingegen Urlaub vor dem Ersten Weltkrieg schlichtweg unbekannt war. Bedenkt man ferner, dass häufig lange Wege zur Arbeit und nach Hause zurückzulegen waren, so wird klar, welch großen Raum die Arbeit im Leben der Neunkircher Industriearbeiter einnahm. Überdies waren auch die Pausen klar definiert. Noch bis in die Zwischenkriegszeit hinein wurde die An- und Abwesenheit der Arbeitskräfte über ein recht einfaches Kontrollmarkensystem verifiziert: Die entsprechenden Marken mussten zu Beginn der Schicht am Werkeingang ein- und an deren Ende wieder abgehängt werden. Die eingeforderte Zeitdisziplin war eng verknüpft mit einer rigiden Ortsbindung. Erlaubt waren lediglich die vorgeschriebenen Wege und Ein- bzw. Ausgänge, das unerlaubte Entfernen vom Arbeitsplatz wurde sanktioniert.⁷

Ein weiteres wichtiges Handlungsfeld betraf das Werkseigentum, genauer gesagt den Schutz der werkseigenen Produktionsmittel. Zu unterscheiden ist dabei zwischen der Prävention von Diebstahl und dem Schutz vor Beschädigung von Hüteneigentum, etwa durch Unachtsamkeit oder unsachgemäßen Umgang. Die Arbeitsordnungen sahen vor, dass bei Nachweis schuldhafter Verfehlung der Schaden ersetzt werden sollte durch Einbehaltung des Arbeitslohnes beziehungsweise ei-

2 Grundlegend: FLOHR (1981).

3 Stadtarchiv Neunkirchen (StAnk), Depositum der Saarstahl AG. Siehe Quellenverzeichnis am Ende.

4 Auch diese Zirkulare sind im Stadtarchiv Neunkirchen gesammelt. Siehe Quellenverzeichnis am Ende.

5 Folgende Arbeitsordnungen sind Grundlage der Analysen: Kleine Schriften Neunkircher Eisenwerk (Kleine Schriften NE, Karton 2): Allgemeine Arbeitsordnung für das Neunkircher Eisenwerk 1892; Allgemeine Arbeitsordnung für das

Neunkircher Eisenwerk 1923; Disziplinar-Reglement für Meister des Neunkircher Eisenwerks, gültig ab 1. Mai 1902; Spezielle Arbeitsordnung für das Stahlwerk des Neunkircher Eisenwerks, 1902; Spezielle Arbeitsordnung für die Hochofenanlage des Neunkircher Eisenwerks, 1901; Spezielle Arbeitsordnung für die Werkstätten des Neunkircher Eisenwerks, 1892. Es ist mit Sicherheit davon auszugehen, dass noch weitere Arbeitsordnungen und -reglements existierten, die nicht

mehr auffindbar sind, sich aber strukturell kaum von den ausgewerteten unterscheiden haben dürften. Siehe Quellenverzeichnis am Ende.

6 Grundlegend dazu FEHN (2011). Zum Migrationsverhalten der Neunkircher Hüttenarbeiter und den daraus resultierenden mentalen Dispositionen verweise ich auf TRINKAUS (2012b).

7 Ich verweise auf die in Anm. 5 und im Quellenverzeichnis am Ende des Beitrags aufgeführten Arbeitsordnungen.

nes Teils davon.⁸ Sämtliche hier voneinander abgegrenzten Disziplinierungsfelder, die noch ergänzt werden könnten, waren natürlich eng miteinander verzahnt.

Die Arbeitsordnungen sind zum Teil recht detailorientiert und erst in ihrer Summe aussagekräftig. Möchte man aber die normative Kraft dieser Quellen quasi in einem Brennspeigel verdichtet analysieren, so bietet sich ein Auszug aus der Allgemeinen Arbeitsordnung von 1892 an, welche jedem neuen Beschäftigten zur Kenntnisnahme vorgelegt wurde. Dort heißt es gleich zu Beginn:

»Mit der Annahme als Arbeiter übernimmt der Eintretende die Verpflichtung, die ihm übertragenen Arbeiten mit Fleiß und Sorgfalt auszuführen, den Vorteil des Werkes nach besten Kräften zu wahren und zu fördern und alles zu vermeiden, was die Arbeit und Ordnung auf dem Werk stören und demselben Nachteile bringen könnte.«⁹

Die wichtigsten Verhaltenspostulate manifestieren sich in diesen Zeilen, wobei besonders der normative Anspruch auf produktive und effiziente Arbeit hervorsteicht. Fabrikdisziplin war damit kein Selbstzweck, wie es vereinfachte Darstellungen eines industriellen Patriarchalismus nahelegen, sondern sie ist nur im Kontext industriekapitalistischer Produktionslogik zu verstehen.

Die zum Teil engmaschigen Verfügungen bedingten natürlich eine konkrete Realisierung, sprich auch Überwachung im täglichen Produktionsprozess. Mit dieser Aufgabe waren vor allem die Betriebsbeamten, die Vorarbeiter und Meister sowie das vielfältige Aufsichtspersonal bis hin zu den Pförtnern betraut. Die großen Industrieunternehmen entwickelten im Verlauf der Industrialisierung mehr oder weniger elaborierte Organigramme und Hierarchien mit wenigstens in der Theorie klar definierten Befehlsketten.¹⁰ In Neunkirchen zeugen die Zirkulare Karl Ferdinand Stumms, also Rundschreiben an das betriebliche Führungspersonal, von der Kommunikationsstruktur innerhalb der

Leitungsebene. Stumm teilte mit diesen regelmäßigen Schreiben seine Anliegen mit, die Meister und Betriebsbeamte als Empfänger hatten die Vorgaben auf der operativen Ebene umzusetzen. Das Führungspersonal fungierte damit gewissermaßen als Transmissionsriemen im konkreten Produktionsprozess, sicherlich aber auch als Projektionsfläche und Kanalisierungsinstanz bei Konflikten vor Ort.

Aus den Zirkularen geht allerdings hervor, dass gerade das Stummsche Führungspersonal eine partiell prekäre Position innehatte, musste es doch Kritik hinnehmen, sollten im Produktionsprozess Probleme auftauchen. Davon zeugt besonders der betriebsinterne Unfalldiskurs. Unfälle mit zum Teil schweren, bisweilen sogar tödlichen Folgen waren auf den großen Hüttenwerken im Betrachtungszeitraum gewiss keine Seltenheit.¹¹ Sie resultierten etwa aus Abstürzen von den Hochofenanlagen, durch Explosionen, Funkenflug oder durch Quetschungen beim Transport schwerer Werkstücke. Stumm sah bei erhöhten Unfallzahlen besonders seine Meister in der Pflicht. Am 23. August 1886 bemerkte er zunächst, die Unfallzahlen hätten sich »dramatisch erhöht«. Zu den Ursachen führte er aus: »In fast allen Fällen sind dieselben [...] durch pure Unvorsichtigkeit entstanden und hätten durch strenge Aufsicht [durch die Meister, F.T.] vermieden werden können.« Meister und Aufseher seien »bei nachweislicher Verletzung der Aufsichtspflicht« mit mindestens vier Mark zu bestrafen, den Werksbeamten wurde im gleichen Falle sogar ein Gerichtsverfahren angedroht.¹² In einem weiteren Zirkular vom April 1899 schreibt Stumm:

»In letzter Zeit häufen sich die Unfälle in ganz auffällender Weise. Viele derselben könnten ohne Zweifel vermieden werden, wenn die betreffenden Unfallverhütungsvorschriften streng gehandhabt worden wären. Ich ersuche die Herren Betriebsbeamten dringend auf letztere – speziell durch die Meister – die Arbeiter immer wieder hinzuweisen und gegebenenfalls unnachsichtlich [sic!] mit Bestrafungen vorzugehen.«¹³

8 In der Allgemeinen Arbeitsordnung des Neunkircher Eisenwerks aus dem Jahr 1923 heißt es: »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.« Diese Bestimmung ist sicherlich auch auf die älteren Arbeitsordnungen der Vorkriegszeit übertragbar.

9 Siehe Anm. 5.

10 Aus der sehr umfangreichen Forschungsliteratur sei verwiesen auf GLASER (1996).

11 Dazu mit entsprechenden weiteren Literaturverweisen TRINKAUS (2022).

12 Die Circulare des Carl Ferdinand Stumm, Nr. 37, 23.8.1886, 31–32.

13 Ebd., n. n., 19.4.1899, 72.

Während den Meistern und Aufsehern mit hohen Unfallraten Sanktionen angedroht wurden, stellte Stumm für diejenigen mit niedrigen Ziffern Gratifikationen in Aussicht. Ab 1889 sollte das Aufsichtspersonal immer zu Monatsende detaillierte Unfallzahlen vorlegen, während den Arbeitern alle vier Wochen die Unfallverhütungsvorschriften vorzulesen waren.¹⁴

Welche Rückschlüsse lassen sich aus diesem kurzen Exkurs in den betriebsinternen Unfalldiskurs hinsichtlich der hier zu verfolgenden Fragestellung ziehen? Tatsächlich zeigt sich, dass Stumm als Werkseigentümer einen gewissen autokratischen Anspruch in der Regulierung seines Werks formulierte. Es wurde versucht, auftretende Probleme mittels Befehl und Gehorsam zu lösen. Dass dies allerdings nicht gelang, belegt die Tatsache, dass trotz aller Sanktionsdrohungen die Problematik akut blieb. Es war scheinbar schlicht nicht möglich, Befehle und erwünschte Zustände gleichsam per Dekret durchzusetzen.

Weiter oben wurde bereits festgestellt, dass das Unternehmen in Neunkirchen einen Anspruch auf den *ganzen* Arbeiter formulierte, mithin auch seine außerbetriebliche, private Existenz kontrollieren wollte. Geradezu programmatisch nahm sich dabei ein Stummsches Zirkular vom 31. März 1892 aus:

»Wir erwarten von allen Arbeitern, dass sie sich auch außerhalb des Dienstes in einer Weise aufführen, welche unserem Hause zur Ehre gereicht. Sie können gewärtig sein, dass ihr Privatleben von uns stets im Auge behalten und dass eine schlechte Aufführung außer Dienst die Kündigung nach sich ziehen wird.«¹⁵

Die unternehmerischen Verhaltenspostulate zielten dabei etwa auf allgemeines Wohlbefinden, einen sittlichen Lebenswandel und nicht zuletzt auch politische Abstinenz. Aus der lokalgeschichtlichen Literatur gehen ferner Verfügungen wie ein

sogenannter Heiratskonsens oder das Verbot, eigenständig vor Gericht zu prozessieren, hervor.¹⁶ Derartige Verfügungen gemahnen durchaus an vorindustrielle Gutsherrenpraktiken. Letztlich sollten aber auch solche normativen Setzungen vor dem Hintergrund der Zeit betrachtet werden: Ein geordnetes Privatleben, so wohl die unausgesprochene Prämisse, war einem geordneten und damit ertragreichen Produktionsprozess zuträglich. Inwieweit die sehr weitreichenden normativen Vorgaben des Unternehmens tatsächlich außerhalb des Betriebs überwacht und durchgesetzt werden konnten, lässt sich aufgrund fehlenden Quellenmaterials nicht mit letzter Sicherheit verifizieren. Wichtig war es der Werksleitung wohl zunächst, dass derartige Ansprüche überhaupt formuliert wurden.

Daneben stellte das Unternehmen auch ein positives Angebot in Form einer breit gefächerten Sozialpolitik. Der sozialpolitische Kanon umfasste gesundheitspolitische Instrumente (Krankenkassen, ein Krankenhaus, Hüttenärzte), eine ambitionierte Wohnraumpolitik (Eigenheimkredite, Schlafhäuser), bildungspolitische Maßnahmen (Schulen, Bibliothek) und freizeitpolitische Angebote (ein Park zur Erholung).¹⁷ Betriebsintern wurden die sozialpolitischen Werkzeuge als »Wohlfahrtseinrichtungen« bezeichnet, was ein interessantes Licht auf ihre Wahrnehmung von Seiten der Werksleitung wirft. Alle sozialpolitischen Angebote waren in dieser Definition keine erworbenen Ansprüche, sondern einseitige Stiftungen der Werksobrigkeit. Spricht dies für eine patriarchalische Personalführung, so sollte auch hier nicht die betriebswirtschaftliche Dimension ausgeblendet werden. Mittels sozialpolitischer Leistungen konnte eine werksloyale, motivierte und damit auch produktive Belegschaft generiert werden.¹⁸

Die innerbetriebliche Arbeitswelt war in mehrfacher Weise verknüpft mit der außerbetrieblichen Ebene. So waren sämtliche Sozialleistungen an die

14 Ebd., Nr. 53, 14.2.1889, 44–45.

15 Ebd., n. n., 31.3.1892, 49.

16 Im Anekdotenschatz der Stadt Neunkirchen ist die Begebenheit um den Arbeiter Johann Gross überliefert, der sich ohne Stumms Einwilligung verheiratet haben soll und daraufhin fristlos entlassen worden sei. Er verlor infolgedessen laut Überlieferung auch seinen Platz im Schlafhaus und musste, da er in

Neunkirchen keine Arbeit mehr fand, die Stadt verlassen. Wegen Landstreicherei wurde er schließlich verhaftet, im Gefängnis wurde ihm zudem eine Nähe zur Sozialdemokratie angedichtet. Johann Gross erhängte sich in seiner Zelle. In dieser Geschichte, deren Authentizität nicht geklärt ist, wird auf die repressive Seite des Systems Stumm Bezug genommen. Sie wurde von

dem Schriftsteller Bernt Engelmann literarisch verarbeitet in der Erzählung »Der König von Saarabien«. Vgl. SCHMITT (2005) 671–672.

17 Zur betrieblichen Sozialpolitik des Neunkircher Eisenwerks vgl. grundlegend BANKEN (2001).

18 Zu den mannigfaltigen Funktionen betrieblicher Sozialpolitik während der Industrialisierung vgl. WELSKOPP (1994).

Beschäftigung im Betrieb gekoppelt. Bei einer Kündigung gingen damit sämtliche Versorgungsansprüche durch die betrieblichen Krankenkassen verloren, ebenso wurden Mietverträge und Eigenheimkredite hinfällig.¹⁹ Ferner wurden die werkeigenen Wohnungen in der Regel mit landwirtschaftlichen Produktionsmitteln, also Garten- oder kleinen Ackerparzellen sowie Schuppen, ausgestattet. Auch wenn hierbei der lohnpolitische Aspekt nicht zu vernachlässigen ist – konnte man doch dadurch die Löhne etwas niedriger halten –, so ist auch die normative Komponente interessant: Die Arbeiter sollten sich in ihrer arbeitsfreien Zeit Heim und Garten widmen, nicht in die Kneipe gehen oder gar an potenziell subversiven Versammlungen teilnehmen. Nicht ganz unwichtig scheint in diesem Zusammenhang, dass das Unternehmen auch im Neunkircher Stadtbild deutliche Spuren hinterließ, grenzten doch zahlreiche Werkswohnungen, so vor allem in der vollkommen vom Werk dominierten Saarbrücker Straße, unmittelbar an das Werksgelände.²⁰ Der umfassende normative Anspruch der Werksleitung manifestierte sich in der schieren physischen Nähe zwischen Lebens- und Arbeitswelt.

Die bisherigen Ausführungen sprechen für recht einseitige industrielle und normative Beziehungen. Ein allzu einseitiges Bild wird jedoch den komplexen Realitäten und Austarierungsprozessen in einer sich ausdifferenzierenden industriellen Arbeits- und Lebenswelt nicht vollständig gerecht. Daher sollen im folgenden zweiten Teil des Beitrags die Perspektive gleichsam umgedreht und die Handlungsspielräume der Hüttenarbeiter ausgelotet werden.

II. Aushandlungsprozesse in einem autoritativen Setting: die Eisen- und Stahlarbeiter als Akteure

Wenn hier Handlungsspielräume der Arbeiterschaft ausgelotet werden, dann erfolgt dies vor dem Hintergrund des oben skizzierten autoritativen Settings. Es geht also um Handlungsspielräume in einer gehegten normativen Umgebung, mithin in einem festen Rahmen asymmetrischer industri-

eller Beziehungen. Dabei wäre es ahistorisch, gewissermaßen subversive oder gar revolutionäre Ambitionen und Intentionen zu vermuten. Es konnte nur um alltägliche Freiräume innerhalb eines nicht zur Disposition stehenden, klar definierten Rahmens gehen. Überdies stellt sich ein methodisches und empirisches Problem, fehlt es doch schlichtweg an einer Quellenbasis. Das bislang aufgeführte Quellenmaterial stammt ausnahmslos aus der Feder der Werksleitung. Quellen aus der Perspektive der Arbeiterbelegschaft sind nach Wissen des Autors schlicht nicht existent. Das heißt also, das vorhandene Material muss gewissermaßen perspektivisch umgedreht und »gegen den Strich gelesen« werden.

Die Perspektive der zeitgenössischen politischen und gewerkschaftlichen Arbeiterbewegung ist dabei nur bedingt hilfreich, ja sie führt bisweilen sogar in die Irre. Im Jahr 1912 gelangte der Deutsche Metallarbeiterverband (DMV) mit Blick auf Neunkirchen zu folgender Einschätzung:

»Auch die Bevormundung der Hüttenarbeiter ist eine ungeheure. [...] Die Firma Stumm in Neunkirchen ist sogar so weit gegangen, ihren Meistern und Arbeitern das Heiraten ohne Erlaubnis des Dienstherrn zu verbieten, auch dürfen die Arbeiter ohne Erlaubnis keine gerichtliche Klage gegeneinander führen. Mit Leib und Seele sollen die Hüttenarbeiter den Werken untertan sein. Von Untertanen muß man reden, denn in den Domänen der Hüttenwerke hat sich ein neues Feudalsystem herausgebildet, unter dem der einzelne Arbeiter den Herren der Werke genau so machtlos gegenübersteht, wie im Mittelalter der leibeigene Bauer seinem Fürsten.«²¹

Die industriellen Beziehungen erscheinen in einem vormodernen, neofeudalen Licht. Die Arbeiterschaft wird dabei nicht nur als vollkommen machtlos, sondern auch als gänzlich unbewusste Verfügungsmasse in den Händen des Unternehmens charakterisiert. Aus derartigen Einschätzungen scheint auch eine gewisse Ratlosigkeit der Arbeiterbewegungsfunktionäre zu sprechen, konnte man doch im gesamten Saarrevier trotz der

19 Ein Mechanismus, der auch in der oben aufgeführten Anekdote sichtbar wird. Siehe noch einmal Anm. 16.

20 Vgl. dazu GILLENBERG/BIRTEL/MEISER (1986).

21 Vorstand des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes (Hg.) (1912) 634–635.

beachtlichen industriellen Entwicklung bisher kaum reüssieren.²²

Die Analyse des DMV erfolgt allerdings aus einer sehr begrenzten, den eigenen Organisationsansprüchen entsprechenden Perspektive. Weitet man den Blick aus auf eine vorpolitische, stärker den Arbeiteralltag berücksichtigende Perspektive, so ergibt sich ein partiell anderes Bild. Die historische Arbeiterforschung sowie die historische Industriesoziologie haben unter verschiedenen Schlagwörtern wie *Eigen-Sinn* (Alf Lüdtke), *agency* oder *Mikropolitik im Unternehmen* auf eigenständiges, mitunter auch widerständiges Verhalten im Arbeits- und Lebensalltag aufmerksam gemacht.²³ Es geht bei diesen Konzepten weniger um eine grundsätzliche Neudefinition des normativen Rahmens, sondern vielmehr um kleine, aber konkrete Veränderungen und damit Verbesserungen des alltäglichen Daseins. Ein Beispiel mag den Sachverhalt illustrieren. In einem Zirkular vom 20. August 1882 ging es um Fragen der Arbeitsdisziplin und besonders um die Pünktlichkeit im Arbeitsprozess. Einige Arbeiter würden an Samstagen die Schicht bereits um 17.30 Uhr verlassen statt wie vorgeschrieben um 18 Uhr mit der Begründung, »den Zug in Richtung St. Wendel [Kleinstadt im nördlichen Saarland, F.T.] zu verpassen.«²⁴ Dass dieses Problem explizit für die Samstage vorgebracht wird, deutet darauf hin, dass es sich bei den angesprochenen Arbeitern um Wochenpendler handelte. Deren Zahl war gewiss beträchtlich, stellte doch der preußische Landkreis St. Wendel eines der wichtigsten Herkunftgebiete der Neunkircher Hüttenbelegschaft.²⁵ Stumm zeigte sich in der Angelegenheit konziliant und räumte seinen Beschäftigten ein, um 17.30 Uhr gehen zu dürfen, falls die Mittagspause entsprechend verkürzt würde. Verspätungen an Montagen allerdings wurden auch den außerhalb Neunkirchens wohnenden Arbeitern nur mit ausdrücklicher Sondergenehmigung gestattet, was aber zugleich zeigt, dass eine derartige Regelung prinzipiell möglich war. Das

Beispiel, das sicherlich kein singulärer Fall war, zeigt, wie eigenmächtiges Verhalten die normativen Setzungen wenigstens in einem ganz bescheidenen Rahmen modifizieren konnte. Dem Arbeitgeber war gewiss aus mehreren Gründen hier nicht daran gelegen, unnachgiebig zu bleiben: Zum einen erhöhten solche kleineren Zugeständnisse mit Sicherheit die Arbeitsmoral, zum anderen lag es aus weiter oben erörterten, gesellschaftspolitischen Gründen im Interesse Stumms und der Werksleitung, die Pendelbewegung in die dörfliche Heimat- und Familienwelt zu erleichtern.

Erkenntnisse lassen sich ferner aus werksinternen Strafkatalogen gewinnen, wenngleich solche für den hier verfolgten Betrachtungszeitraum nicht vorliegen. Mit der gebotenen Vorsicht sind Rückschlüsse auf die Vorkriegszeit aus einem Strafkatalog des Walzwerks aus den Jahren 1923–1928 zu ziehen.²⁶ Besonders Zeit- und Ortsvergehen wurden immer wieder thematisiert und sanktioniert. Zu Kontrollmarkenvergehen zählten Anmerkungen wie »hängte seine Marke nicht ab«, »hängte seine Marke nicht ein« oder »ließ sich von einem anderen die Marke aufhängen«. Derlei Übertretungen wurden in der Regel mit Geldstrafen von 50 Centimes²⁷ geahndet, Unpünktlichkeit kam mit Geldstrafen von einem bis zwei Francs schon teurer zu stehen. Härter bestraft wurde Absentismus. So wurden wegen »falscher Urlaubsangabe« mitunter bis zu zehn Francs fällig, bei wiederholtem Nichterscheinen konnten vorübergehende Suspendierungen ausgesprochen und Kündigungen angedroht werden. Ein Problem aus Sicht der Werksleitung stellte offensichtlich auch gezieltes Fehlen zu einzelnen Feiertagen dar. Im August 1924 wurden nicht weniger als 24 Feiler des Neunkircher Walzwerks zu einer Strafe von jeweils fünf Francs verurteilt, weil sie am Kirmesmontag nicht zur Arbeit erschienen waren. Am darauffolgenden Kirmesdienstag wurden noch einmal acht Arbeiter mit der gleichen Summe und aus dem gleichen Grund sanktioniert.

22 Die Gründe hierfür lagen zum Teil auch in der Organisationsstruktur der Freien Gewerkschaften. Siehe dazu DOMANSKY-DAVIDSOHN (1980).

23 Grundlegend zu diesen Terminologien und Forschungskonzepten (Auswahl): LÜDTKE (1993); LAUSCHKE/WELSKOPP (Hg.) (1994).

24 Die Circulars des Carl Ferdinand Stumm, Nr. 15, 20.8.1882, 18–19.

25 Ich verweise hierzu nochmal auf meinen Aufsatz zur Zuwanderungsgeschichte nach Neunkirchen (Anm. 6).

26 Dieser befindet sich ebenfalls im Stadtarchiv Neunkirchen, im Depositum der Saarstahl AG. Im Folgenden zitiert als Strafkatalog Walzwerk Neunkircher Eisenwerk Oktober 1923–Juni 1928.

27 Im damaligen Saargebiet wurde mit französischer Währung bezahlt. Zur allgemeinen Geschichte des Saargebiets als unter Völkerbundverwaltung stehende und damit von Deutschland abgekoppelte politische Einheit vgl. BEHRINGER/CLEMENS (2009) 94–95.

Neben den Verstößen gegen das Zeitregime tauchen in dem zitierten Strafkatalog auch ganz handfeste Fälle von Insubordination gegenüber Vertretern der Werkshierarchie auf. 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 in diesem Falle also nicht befolgt, die normativen Vorgaben der Hüttenleitung schlichtweg ignoriert. So wurde deren Autorität mitunter mehr oder weniger direkt in Frage 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 ihre 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«.²⁸

Die geschilderten Vorfälle zeigen, dass die Hüttenarbeiter eigene Vorstellungen über ihre Arbeitssituation mit in den Betrieb brachten und diese gegebenenfalls auch durchzusetzen suchten. Neben diesen freilich sehr speziellen Einzelfällen kann auch die Tatsache, dass die Arbeitsordnungen stetig erneuert und ausgebaut wurden, als Beleg für Handlungsbedarf gelesen werden: Durch das alltägliche Betragen der Arbeiter sah man sich veranlasst, diesen Alltag weiter zu reglementieren. Indem man diese von der Werksführung erstellten Quellen gegen den Strich liest, gewinnt man zumindest eine Annäherung an die Perspektive »von unten«. Der normative Rahmen im Neunkircher Eisenwerk war zunächst einseitig gesetzt, er wurde aber in der komplexen Realität des wachsenden Industrieunternehmens regelmäßig modifiziert. Man würde dem Innenleben moderner Industrieunternehmen nicht ge-

recht, würde man die Akteursebene der Arbeiterbelegschaft komplett ausblenden.

Industrielle Beziehungen entwickeln sich nicht autonom vom politischen Kontext. So gesehen sind historisch-politische Zäsuren zwingend zu berücksichtigen, wenn man die diachrone Ebene in den Blick nimmt. Eine solche Zäsur bildete zweifelsohne der Erste Weltkrieg mit seinen Folgerscheinungen, welche im letzten Teil des Beitrags im Mittelpunkt stehen.

III. Der Erste Weltkrieg als Zäsur im normativen Setting: die politische Arbeiterbewegung als neuer Akteur

Die Stadt Neunkirchen bewegte sich zunächst im reichsweiten Kontext, indem Krieg, Kriegsende und krisenhafte Umbruchszeit eine tiefe gesellschaftliche und politische Zäsur markierten.²⁹ Ein Arbeiter- und Soldatenrat, der sich am 10. November 1918 formierte, bahnte nicht zuletzt den organisatorischen Durchbruch der bis dahin in Neunkirchen nur sehr schwach ausgeprägten gewerkschaftlichen Arbeiterbewegung³⁰ und damit einen tiefen Umbruch in den normativen Beziehungen auch auf der Hütte an. Der Rat verfolgte keineswegs eine revolutionäre, sondern eine an den alltäglichen Pressionen orientierte Sachpolitik, die sich trotz schwieriger Rahmenbedingungen als erfolgreich und effizient erwies. Gerade seine politische Mäßigung und die erfolgreiche Bewährung als Krisenmanager in der Umbruchsituation verhalfen dem Rat und darüber den in Neunkirchen noch jungen Gewerkschaften zum Durchbruch, der sich nicht nur als sehr schnell, sondern auch als nachhaltig erweisen sollte.³¹

Das Saarrevier wurde seit dem französischen Einmarsch im Dezember 1918 von den Entwicklungen im Reich und namentlich von den sozialpolitisch fortschrittlichen Tendenzen der Weimarer Republik ein Stück weit abgekoppelt.³² So verhängte die französische Besatzungsmacht

28 Alle Zitate siehe Anm. 26.

29 Vgl. dazu allgemein BRANDT (1996). Speziell für das Saarrevier vgl. MALLMANN (1987).

30 Dieser Beitrag fokussiert die sozialdemokratisch-sozialistische und frei-

gewerkschaftliche Arbeiterbewegung. Christliche Organisationsformen konnten in Neunkirchen wie im übrigen Saarrevier schon etwas früher erste Organisationsstrukturen ausbilden, besonders unter den in

Neunkirchen ebenfalls stark präsenten Bergleuten. Vgl. dazu grundlegend STEFFENS/MALLMANN (1989).

31 Ich verweise auf TRINKAUS (2012a).
32 Vgl. BEHRINGER/CLEMENS (2009) 94–95.

zunächst Versammlungsverbote und weitere restriktive Maßnahmen. Gleichzeitig wurden an der Saar im Gegensatz zum Reichsgebiet weder der Achtstundentag noch ein Betriebsrätegesetz implementiert.³³ Den organisatorischen Aufschwung besonders der Freien Gewerkschaften tangierte dies allerdings nicht. Im Jahr 1923 erreichte der DMV Neunkirchen etwa 3.000 Mitglieder und war in den betriebsinternen Arbeiterausschüssen, die sich zwischenzeitlich als innerbetriebliches Mitbestimmungsgremium etabliert hatten, die mit Abstand stärkste Kraft. 16 Mandate standen nur fünf des Christlichen Metallarbeiterverbandes (CMV) und nur noch drei für den zuvor stärkeren Hirsch-Dunckerschen Gewerkverein gegenüber.³⁴ Bedenkt man die organisatorische Schwäche gewerkschaftlicher Strukturen vor dem Ersten Weltkrieg, so sind die wenigen Daten sehr aussagekräftig. Mit den Arbeitersausschüssen hatte man überdies eine betriebsinterne Plattform, um seine Anliegen und Ansinnen zu äußern. Dies zeigte sich vor allem bei Fragen des Produktionsalltags, etwa wenn die Arbeitervertreter immer wieder sehr beharrlich Verbesserungen der Arbeitssicherheit einforderten. Die Arbeitsbedingungen und das Arbeitssetting konnten nicht mehr einseitig gesetzt werden, sondern waren wenigstens teilweise einem Aushandlungsprozess unterworfen, an dem auch die Arbeiterschaft über ihre Interessenvertretung partizipierte.

Die größte Errungenschaft des DMV Saar in der Nachkriegszeit war der am 18. Oktober 1919 unterzeichnete und im August 1920 neu gefasste Tarifvertrag für die Hütten- und Metallindustrie, der erste kollektivvertragliche Text dieser Art an der Saar.³⁵ Neben dem Arbeitgeberverband der Saarindustriellen und dem DMV zählten der CMV und die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine zu den unterzeichnenden Parteien. In Paragraph 7, Absatz 5a) hieß es den künftigen Status der Gewerkschaften in der Sozialpolitik betreffend: »Die Gewerkschaften werden als berufene Vertreter der Arbeiterschaft anerkannt. Eine Beschränkung der Koalitionsfreiheit der Arbeiterschaft ist unzulässig.«³⁶ Dies bedeutete nichts anderes als die endgültige rechtliche Anerken-

nung der Gewerkschaften als Vertreter der Arbeitnehmerinteressen. In Absatz 5b) wurde daran anknüpfend festgelegt: »Entlassungen von Arbeitskräften dürfen nicht stattfinden wegen der Zugehörigkeit zu den vertragschließenden Organisationen [oder wegen] Werbearbeit und Betätigung für diese Organisationen ausserhalb der Betriebe.« In dem Vertrag wurde des Weiteren festgehalten, wie man sich das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern künftig vorstellte:

»Die vertragschließenden Organisationen bilden eine Arbeitsgemeinschaft. Die Arbeitsgemeinschaft soll die Fragen wirtschaftlicher und sozialer Natur, welche Arbeitgeber und Arbeitnehmer betreffen, beraten und soweit als möglich lösen. Die Arbeitsgemeinschaft kann von den vertragschließenden Parteien als Vermittlungsinstanz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer angerufen werden.«

Inhaltlich enthielt der Tarifvertrag etwa die Fixierung des Achtstundentages und der Acht- und vierzigstundenwoche oder die Einführung eines Jahresurlaubs von zwei bis sechs Tagen, gestaffelt nach Alter und Betriebszugehörigkeit. Thematisiert wurden auch die Akkordlöhne, ein in der politischen und vor allem gewerkschaftlichen Arbeiterbewegung intensiv diskutierter Aspekt. Unbedingt sichergestellt werden sollte die Transparenz der Akkordberechnung und -festsetzung. So bestimmte Paragraph 4, Absatz 1: »Jeder im Akkord arbeitende Arbeiter erhält vor Beginn der Arbeit Kenntnis durch Akkordzettel oder durch Anschlag von der Art der Arbeit, der Stückzahl und der Preise.« Der Arbeitgeber wurde verpflichtet, »die Richtigkeit des Akkordes nachzuweisen.«³⁷ Bei Beschwerden konnte sich der Arbeitnehmer an eine Kommission, bestehend aus einem Arbeitersausschussmitglied und zwei älteren Arbeitern, wenden, die sodann in Unterhandlungen mit der Betriebsleitung trat.

Den Freien Gewerkschaften gelang es in dieser Phase überdies, eine eigene Infrastruktur aufzubauen, wobei vor allem die Errichtung eines Volkshauses im Jahre 1920 zu nennen ist. Das

33 Vgl. dazu grundlegend EBENAU (1990) 59–67.

34 Vgl. ebd.

35 Siehe GABEL (1921). Der Vertrag findet sich dort im Wortlaut 283–287.

36 Ebd., 286.

37 Ebd., 283–285.

Volkshaus diente als organisatorischer und infrastruktureller Knotenpunkt, aber auch als Bildungsstätte und Freizeiteinrichtung.³⁸ Zu nennen sind ferner diverse Vorfelddorganisationen wie Gesangs- oder Sportvereine. Der organisatorische Ausbau der Freien Gewerkschaften ist insofern im Rahmen der hier verhandelten Frage- und Problemstellung wichtig, als er deren schnelle und nachhaltige Verankerung in der Stadt und darüber im Hüttenwerk als wichtigstem lokalem Arbeitgeber verdeutlicht. Die industrielle Arbeitswelt war nicht mehr einseitig gegen die Interessen der organisierten Arbeiterschaft zu gestalten. Dies zeigt sich ferner auch im parallel zum gewerkschaftlichen Aufschwung erfolgten Aufstieg der lokalen Sozialdemokratie. Waren die Sozialdemokraten in der Ära Stumm in Neunkirchen praktisch inexistent, so verzeichneten sie seit Kriegsende rasch Organisations- und Wahlerfolge: Im Neunkircher Stadtrat erzielte die SPD im Jahre 1919 elf Sitze, die USPD immerhin acht. Damit hielt die vor 1914 keinen Faktor darstellende politische Arbeiterbewegung 19 von 42 Sitzen im Stadtrat.³⁹

IV. Fazit und Ausblick

Ein ökonomisch, sozial und politisch starkes Unternehmertum prägte vor dem Ersten Weltkrieg die industriellen und normativen Beziehungen im Neunkircher Eisenwerk, allerdings existierten in diesem prinzipiell asymmetrischen und autoritativen Setting auch für die Arbeiterbelegschaft in einem gewissen Rahmen Handlungs-

und Artikulationsspielräume. Formelle politische und gewerkschaftliche Organisationsformen als offizielle Interessenvertretungen konnten zwar erst im Zuge der Umbruchsituation seit der Endphase des Krieges nennenswert Fuß fassen, dann aber schnell, umfassend und nachhaltig. Als neue soziopolitische Akteure prägten sie fortan die industriellen und normativen Beziehungen im Hüttenwerk maßgeblich mit. Diese konnten nicht mehr, wie in der Ära Stumm, einseitig gesetzt werden, wie sich etwa in der Implementierung des Achtstundentages zeigt.

Die Stadt Neunkirchen und auch das Eisenwerk erfuhren im weiteren Verlauf der Zwanzigerjahre eine bemerkenswerte Politisierung und Polarisierung, die im Zuge des sogenannten Saarabstimmungskampfes 1933–1935 ihren Kulminationspunkt fand. Die politische Arbeiterbewegung, zwischenzeitlich in einen sozialdemokratischen und kommunistischen Flügel unversöhnlich gespalten, organisierte eine Einheitsfront gegen den Anschluss an Hitlerdeutschland, die symbolisch zwar eine große Strahlkraft entfaltete, realpolitisch aber auf verlorenem Posten stand.⁴⁰ Erst nach Diktatur, Verfolgung, Welt- und Vernichtungskrieg konnte gerade die sozialdemokratische Arbeiterbewegung wieder an die organisatorischen Fäden der Zwischenkriegszeit anknüpfen. Sie wirkte entscheidend an der nach dem Zweiten Weltkrieg unter maßgeblich veränderten Kontexten entstehenden Sozialpartnerschaft mit, die im Wesentlichen auf Aushandlungsprozessen in einem prinzipiell offenen Setting basiert.



38 Ein instruktiver Artikel über das Neunkircher Volkshaus findet sich im zentralen Presseorgan der saarländischen Sozialdemokratie, der Volksstimme: Tageszeitung der Sozialdemokratischen Partei im Regierungsbezirk Magdeburg 97, 26. April 1930. Artikel »Zehn Jahre Volkshaus Neunkirchen 1920–1930«. Alle Zitate und Exzerpte ebd. Die Volksstimme ist im Stadtarchiv

Saarbrücken archiviert und einsehbar. Vgl. dazu allgemein NIESS (1984).

39 Vgl. EBENAU (1990) 61.

40 1935 stimmte die Saarbevölkerung einer Bestimmung des Versailler Vertrages folgend darüber ab, ob das Saargebiet künftig weiterhin unter Völkerbundsverwaltung stehen, zu Frankreich oder wieder zu Deutschland gehören sollte.

Die Einheitsfront setzte sich für den sogenannten Status Quo, also den Verbleib unter Völkerbundsverwaltung ein, allerdings votierten rund 90 Prozent der Saarländer für eine Zugehörigkeit zum Deutschen Reich. Zum Saarabstimmungskampf vgl. den sehr interessanten Band von SCHOCK (Hg.) (1984).

Bibliographie

Verwendete Quellen aus dem Stadtarchiv Neunkirchen (StANk), Depositum Saarstahl AG

- Die Circulare des Carl Ferdinand Stumm. Dokumente zur Sozialgeschichte an der Saar, zusammengestellt und eingeleitet von HEINZ GILLENBERG [Maschinenschriftliches Manuskript]. Kleine Schriften Neunkircher Eisenwerk (Kleine Schriften NE, Karton 2):

Allgemeine Arbeitsordnung für das Neunkircher Eisenwerk, 1892
 Allgemeine Arbeitsordnung für das Neunkircher Eisenwerk, 1923
 Disziplinar-Reglement für Meister des Neunkircher Eisenwerks, gültig ab 1. Mai 1902
 Spezielle Arbeitsordnung für das Stahlwerk des Neunkircher Eisenwerks, 1902
 Spezielle Arbeitsordnung für die Hochofenanlage des Neunkircher Eisenwerks, 1901
 Spezielle Arbeitsordnung für die Werkstätten des Neunkircher Eisenwerks, 1892
 Strafkatalog Walzwerk Neunkircher Eisenwerk, Oktober 1923–Juni 1928

Quellen und Literatur

- ASCHER, ABRAHAM (1962), Baron von Stumm. Advocate of Feudal Capitalism, in: Journal of Central European Affairs 22,3, 271–285
- BANKEN, RALF (2001), Saarabien und Königreich Stumm – Die Saarregion als Musterland einer patriarchalischen betrieblichen Sozialpolitik? in: Zeitschrift für die Geschichte der Saargegend 49, 111–147
- BEHRINGER, WOLFGANG, GABRIELE CLEMENS (2009), Geschichte des Saarlandes, München
- BRANDT, PETER (1996), Der Erste Weltkrieg und die europäische Arbeiterbewegung, in: Geschichte in Wissenschaft und Unterricht 47, 225–237
- DOMANSKY-DAVIDSOHN, ELISABETH (1980), Der Großbetrieb als Organisationsproblem des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes vor dem Ersten Weltkrieg, in: MOMMSEN, HANS (Hg.), Arbeiterbewegung und industrieller Wandel: Studien zu gewerkschaftlichen Organisationsproblemen im Reich und an der Ruhr, Wuppertal, 95–116
- EBENAU, MICHAEL (1990), Freiheit für das Volk. Dokumente zur Geschichte der Arbeiterbewegung in Neunkirchen 1848–1961, Ottweiler
- FEHN, KLAUS (2011), Arbeiterbauern im Saarland – Entstehung, Entwicklung und Auflösung einer sozialstrukturellen Konstellation, in: Westfälische Forschungen 61, 179–201
- FLOHR, BERND (1981), Arbeiter nach Maß. Die Disziplinierung der Fabrikarbeitschaft während der Industrialisierung Deutschlands im Spiegel von Arbeitsordnungen, Frankfurt am Main
- GABEL, KARL-ALFRED (1921), Kämpfe und Werden der Hüttenarbeiter-Organisationen an der Saar, Saarbrücken
- GILLENBERG, HEINZ, RUDOLF MARIA BIRTEL, GERD MEISER (1986), Neunkircher Hüttenhäuser, Neunkirchen
- GLASER, HARALD (1996), Soziale Beziehungen in der Hüttenindustrie an Saar und Ruhr: Varianten von Unternehmenspolitik und ihre Hintergründe, in: CLARKE, MICHAEL et al. (Hg.), Arbeiter und Unternehmer in der Hüttenindustrie an Saar und Ruhr. Innerbetriebliche Beziehungen im zeitlichen und regionalen Vergleich, Saarbrücken, 109–130
- HEINZ, JOACHIM (1993), Der »Scharfmacher« aus »Saarabien«. Stumm in der sozialdemokratischen Karikatur, in: VAN DÜLMEN, RICHARD, JOACHIM JACOB (Hg.), Stumm in Neunkirchen. Unternehmerherrschaft und Arbeiterleben im 19. Jahrhundert. Bilder und Skizzen aus einer Industriegemeinde, St. Ingbert, 165–180
- LAUSCHKE, KARL, THOMAS WELSKOPP (Hg.) (1994), Mikropolitik im Unternehmen. Arbeitsbeziehungen und Machtstrukturen in industriellen Großbetrieben des 20. Jahrhunderts, Essen
- LÜDTKE, ALF (1993), Eigen-Sinn. Fabrikalltag, Arbeitererfahrungen und Politik vom Kaiserreich bis in den Faschismus, Hamburg
- MALLMANN, KLAUS-MICHAEL (1987), »Auf dem Bürgermeisteramt ist die rote Fahne zu hissen.« Arbeiter- und Soldatenräte in der Provinz, in: DERS. et al. (Hg.), Richtig daheim waren wir nie. Entdeckungsreisen ins Saarrevier 1815–1955, Bonn, 90–97
- NIESS, WOLFGANG (1984), Von den Arbeitervereinslokalen zu den Volkshäusern (1848–1933). Ein Beitrag zur Verräumlichung politisch-kultureller Initiativen, in: FOLTIN, HANS-FRIEDRICH, DIETER KRAMER (Hg.), Vereinsforschung (Hessische Blätter für Volks- und Kulturforschung 16), Gießen, 141–156
- SCHMITT, ARMIN (2005), Literarhistorische Anmerkungen, in: KNAUF, RAINER, CHRISTOF TREPESCH (Hg.), Neunkircher Stadtbuch, Neunkirchen, 661–674
- SCHOCK, RALPH (Hg.) (1984), Haltet die Saar, Genossen! Antifaschistische Schriftsteller im Abstimmungskampf 1935, Berlin
- STEFFENS, HORST, KLAUS MICHAEL MALLMANN (1989), Lohn der Mühen. Geschichte der Bergarbeiter an der Saar, München
- TRINKAUS, FABIAN (2012a), »... aus allen Himmelsgegenden wird die Bevölkerung durch den gebotenen Erwerb herbeigelockt«. Zuwanderung und Industriearbeiterschaft in den Hüttenstädten Neunkirchen/Saar und Düdelingen/Luxemburg vor dem Ersten Weltkrieg, in: Jahrbuch für westdeutsche Landesgeschichte 38, 339–367
- TRINKAUS, FABIAN (2012b), 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 11/3, 40–56
- TRINKAUS, FABIAN (2022), Arbeitsrisiken, Unfälle und Unfallpolitik in der Eisen- und Stahlindustrie. Das Beispiel Neunkirchen (Saar) vom späten 19. Jahrhundert bis in die 1920er Jahre, in: CARUSO, AMERIGO, BIRGIT METZGER (Hg.), Grenzen der Sicherheit. Unfälle, Medien und Politik im deutschen Kaiserreich, Göttingen, 169–188

- Volksstimme, 26. April 1930, Artikel »Zehn Jahre Volkshaus Neunkirchen 1920–1930«, Stadtarchiv Saarbrücken
- Vorstand des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes (Hg.) (1912), Die Schwereisenindustrie im deutschen Zollgebiet; ihre Entwicklung und ihre Arbeiter. Nach vorgenommenen Erhebungen im Jahre 1910, Stuttgart
- WELSKOPP, THOMAS (1994), Betriebliche Sozialpolitik im 19. und frühen 20. Jahrhundert. Eine Diskussion neuerer Forschungen und Konzepte und eine Branchenanalyse der deutschen und amerikanischen Eisen- und Stahlindustrie von den 1870er bis zu den 1930er Jahren, in: Archiv für Sozialgeschichte 34, 333–374