

die sozialen Beziehungen in sämtlichen Handlungsfeldern.²³ Um das Sozialprofil der Hüttenarbeiterschaft konturieren zu können, muss sich der Blick also verstärkt dem Arbeitsplatz selbst zuwenden. Dies scheint umso plausibler zu sein, wenn man bedenkt, dass in den beiden hier verhandelten Werken wie andernorts die tägliche Normalarbeitszeit wenigstens vor dem Ersten Weltkrieg zwölf Stunden betrug, dass die Arbeit mithin einen großen Teil des Alltags absorbierte. Entsprechend soll das „betriebliche Handlungsfeld“²⁴ in seinen zentralen Merkmalen untersucht werden. Das Interesse gilt vor allem der Belegschaftsstruktur, wobei Einsatzorte, Tätigkeiten, Berufe, Qualifikationsprofile, Arbeitsbedingungen, Löhne und Fluktuationsverhalten in die Untersuchung einfließen. Überdies werden einige typische Formen der Kooperation sowie die Mechanismen der Disziplinierung, aber auch die Bemühungen der Hüttenarbeiter um Autonomieräume im Betrieb aufgezeigt. Welche Bedeutung hatte die Arbeitssituation im Hüttenbetrieb also für die Gruppenbildung der Eisen- und Stahlarbeiter und welche Voraussetzungen schuf sie für die politisch-gewerkschaftliche Vergemeinschaftung? Der Bereich der Arbeit im Hüttenwerk fand weder in der saarländischen noch in der luxemburgischen Geschichtswissenschaft bislang die ihm gebührende Aufmerksamkeit.

Eine zweite Teilfrage richtet sich auf *das Handeln der Unternehmer und die industriellen Beziehungen zwischen Unternehmertum und Arbeiterschaft*. Etwas überspitzt, aber durchaus treffend fasst Jürgen Kocka zusammen: „Arbeiterschaft und Arbeiterbewegung können nicht hinreichend in ihrer Entwicklung analysiert werden, wenn nicht ihr Haupt-Widerpart einbezogen wird, die Unternehmer, die innerhalb und außerhalb der Unternehmen viele der Bedingungen setzen, aus denen heraus die Situation, die Haltungen und das Verhalten der Arbeiter erst verständlich werden.“²⁵ Zwar folgt die vorliegende Studie ganz ausdrücklich der mittlerweile mehrheitlich vertretenen Auffassung, dass die industriellen Beziehungen nicht als ein rein dichotomisches Verhältnis von Befehl und Gehorsam zu modellieren sind, da auch die Arbeiter mit spezifischen Handlungsressourcen ausgestattet waren und die sozialen Beziehungen im Betrieb eher einem ständigen Austarierungsprozess verschiedener Akteure unterlagen.²⁶ Dennoch

²³ WELSKOPP 1994, S. 717.

²⁴ Welskopp arbeitet mit dem Konzept der „sozialen Handlungsfelder“. Der Betrieb wird als eines dieser Handlungsfelder begriffen. Die Arbeiter waren demzufolge einerseits handelnde Akteure, andererseits wurde ihr Handeln von den Strukturen des Feldes vorgeprägt. Unter den zahlreichen konzeptionellen Beiträgen Welskops vgl. WELSKOPP, Thomas: Der Betrieb als soziales Handlungsfeld. Neuere Forschungsansätze in der Industrie- und Arbeitergeschichte, in: *Geschichte und Gesellschaft* 22 (1996), S. 118–142; außerdem WELSKOPP 1994, S. 42–49. Das Konzept wird weiter unten noch ausführlich erläutert.

²⁵ KOCKA, Jürgen: *Unternehmer in der deutschen Industrialisierung*, Göttingen 1975, S. 5.

²⁶ Karl Lauschke und Thomas Welskopp operieren mit dem Konzept der „Mikropolitik“, die im Unternehmen zwischen den einzelnen Akteuren stattfindet. Vgl. LAUSCHKE, Karl/WELSKOPP, Thomas (Hrsgg.): *Mikropolitik im Unternehmen. Arbeitsbeziehungen und Machtstrukturen in industriellen Großbetrieben des 20. Jahrhunderts* (Bochumer Schriften zur Unternehmens- und Industriegeschichte, Bd. 3), Essen 1994.