

Rüdiger Hachtmann

**Atomisierung, Entmündigung, Zwangsorganisation. Arbeitsrecht und
Arbeitsverfassung im Dritten Reich**

<https://doi.org/10.14765/zzf.dok.1.1312>

Reprint von: Rüdiger Hachtmann, Atomisierung, Entmündigung, Zwangsorganisation. Arbeitsrecht und Arbeitsverfassung im Dritten Reich, in: Justizministerium des Landes NRW (Hg.), Weichenstellungen im Arbeits- und Sozialrecht der Bundesrepublik. Diktatorische Vergangenheit und demokratische Prägung, Düsseldorf 2013, S. 64-94

Rüdiger Hachtmann

Atomisierung, Entmündigung, Zwangsorganisation

Arbeitsrecht und Arbeitsverfassung im Dritten Reich

Die Arbeitsverfassung des Dritten Reiches zielte in ihrem Kern auf die „vollkommene Atomisierung der deutschen Arbeiterklasse“, so der sozialdemokratische Politikwissenschaftler Franz Leopold Neumann 1942 in seinem berühmten „Behemoth“.¹ Und in den Deutschland-Berichten der SOPADE hieß es bereits 1935: „Das Wesen der faschistischen Massenbeherrschung ist Zwangsorganisation auf der einen, Atomisierung auf der anderen Seite.“² Atomisierung und eine zugleich repressive wie sozialpaternalistische Integration der Arbeitnehmerschaft in eine rassistisch definierte „deutsche Volks- und Leistungsgemeinschaft“ – in diese Formel lassen sich auch die Grundintentionen fassen, nach denen das NS-Regime die neue Arbeitsverfassung und ebenso das Arbeitsrecht zu strukturieren versuchte. Was aber heißt dies konkret? Wie erfolgreich waren das Hitler-Regime und die nationalsozialistischen Arbeitsrechtler bei der Verwirklichung dieser Ziele? Zu diskutieren ist in diesem Zusammenhang außerdem, ob (und inwieweit) sich Arbeitsmarktconstellations-, (sonstige) Tarifverhältnisse und innerbetriebliche Sozialbeziehungen auf Dauer überhaupt autoritär-zentralistisch regulieren lassen.

Welche arbeitsrechtlichen Instrumente würden seit 1933 neu geschaffen? In welcher Hinsicht knüpfte die Diktatur an ältere Regelungen und Institutionen an? Die folgenden Ausführungen können nicht erst im Januar 1933 oder vielleicht sogar erst Ende Januar 1934 einsetzen – als das „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“ (AOG) als Rahmengesetz der künftigen nationalsozialistischen Arbeitsverfassung erlassen wurde. Der zeitliche Bogen ist weiter zu ziehen und die ‚Vorgeschichte‘ der NS-Arbeitsverfassung wenigstens anzureißen. Zudem schufen die Nationalsozialisten kein festgefügtes ‚System‘. Unter dem Druck von Aufrüstung, Expansion und Krieg wandelten sich die Arbeitsverfassung und ebenso die Perspektiven der zentralen Akteure wiederholt. Aus diesem Grund sind im Folgenden kurz- und mittelfristig auch Blicke auf das NS-Herrschaftssystem und die Veränderungen der Gesellschaft zu werfen.

Die folgende Skizze gliedert sich in vier Teile: Im ersten werden Kompetenzen und tarifpolitische Praxis der „Treuhand der Arbeit“ bzw. „Reichstreuhand der Arbeit“ (wie sie seit dem 9. April 1937 hießen) skizziert, im zweiten die Arbeitsgerichte sowie die diesen vorgeschaltete Rechtsberatung durch die Deutsche Arbeitsfront (DAF). Im dritten Teil werden Schlaglichter auf die DAF als Organisation und damit auf eine de facto weitere zentrale

- 1 Franz L. Neumann Behemoth. Struktur und Praxis des Nationalsozialismus 1933-1944, Frankfurt a.M. 1977 (EA 1942/44), S. 480. Die Bemerkung Neumann ist vordergründig auf die DAF gemünzt. Sie gilt jedoch für die gesamte Arbeitsverfassung.
- 2 Deutschland-Berichte der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SOPADE) 1934-1940, hg. von Klaus Behnken, Salzhausen/Frankfurt 1980, Bd. 2 (1935), S. 1375.

Säule der nationalsozialistischen Arbeitsverfassung geworfen. Dem schließen sich im letzten Teil Bemerkungen zum Arbeitsrecht als Arbeitnehmerschutzrecht an, konzentriert auf das Mutterschutzgesetz von Mitte Mai 1942 als Exemplum. Ausgeblendet bleiben dagegen die mit dem AOG installierten „Vertrauensräte“, die nur auf den ersten Blick 1934 die Nachfolge der 1920 implementierten Betriebsräte anzutreten schienen. Tatsächlich besaßen die Vertrauensräte keinerlei substantielle Rechte, die Interessen der Belegschaften zu vertreten. Sie waren ohne Wenn und Aber auf das Wohl des Unternehmens, auf die „Betriebsgemeinschaft“ und den „Betriebsführer“ verpflichtet.³

I. Treuhänder der Arbeit – die autoritäre Variante der Weimarer Schlichter

Ein Provisorium mit weitreichenden Kompetenzen

Diese Treuhänder der Arbeit wurden durch ein Gesetz am 19. Mai 1933 installiert, zunächst provisorisch, bis das AOG vom 20. Januar 1934 die (Reichs-)Treuhänder zu einer dauerhaften Einrichtung machte. Vor dem Hintergrund der Kriegswende 1942/43 (Stalingrad) wurde die Institution der Reichstreuhand der Arbeit am 27. Juli 1943⁴ mit den Landesarbeitsämtern zu „Gauarbeitsämtern“ verschmolzen. Sie waren seitdem nicht mehr dem Reichsarbeitsminister unterstellt, sondern dem „Generalbevollmächtigten für den Arbeitseinsatz“, also dem thüringischen NSDAP-Gauleiter Fritz Sauckel. Diese Fusion der Treuhänder mit den Arbeitsämtern war nur folgerichtig: Seit 1936 herrschte Vollbeschäftigung. In der Folge waren die nationalsozialistischen Job-Center fast ausschließlich mit der Vermittlung von Arbeitskräften beschäftigt, mit dem „Arbeitseinsatz“, so der durchaus treffende Terminus, der an die Stelle des älteren, einschlägigen Begriffes „Arbeitsmarkt“ trat.⁵ Die Arbeitsämter

- 3 Um eine Entwicklung der Vertrauensräte unter der Hand zu Arbeitnehmerorganen zu verhindern, führte der Unternehmer höchstpersönlich bzw. leitende Manager als „Betriebsführer“ den Vertrauensrat als dessen Vorsitzender. Mit der Absetzung der Vertrauensratswahlen Ende April 1936 verloren die Vertrauensräte die verbliebenen Reste an Legitimation und ihre soziale Verankerung in den Betrieben. Zwar begann die Arbeitsfront in den Vorkriegsjahren ihre sogenannten Betriebsobmänner in die Stellung der Vertrauensräte, also eine Position zwischen „Betriebsführer“ und Belegschaft, hineinzumanövrieren. Mindestens in den großen und mittleren Betrieben blieben diese Betriebsobleute de facto jedoch gleichfalls bedeutungslos – ganz abgesehen davon, dass sie die Interessen der DAF und nicht die der Belegschaften repräsentieren sollten. Einen guten Überblick über Rechte und Politik der Vertrauensräte bieten Matthias Frese, Betriebspolitik im ‚Dritten Reich‘. Deutsche Arbeitsfront, Unternehmer und Staatsbürokratie in der westdeutschen Großindustrie 1933-1939, Paderborn 1991, S. 169-227; Wolfgang Spohn, Betriebsgemeinschaft und Volksgemeinschaft. Die rechtliche und institutionelle Regelung der Arbeitsbeziehungen im NS-Staat, Berlin 1987, S. 59-98.
- 4 RGBl. 1943, I, S. 450. Am 16. Nov. 1942 (RGBl. 1942, I, S. 649) waren die Bezirke der Reichstreuhand der Arbeit und der Landesarbeitsämter einander angepasst worden.
- 5 Vgl. Rüdiger Hachtmann, Vom „Geist der Volksgemeinschaft durchpulst“- Arbeit, Arbeiter und die Sprachpolitik der Nationalsozialisten, in: Zeitgeschichte Online (ZOL), Januar 2010, URL: <http://www.zeitgeschichte-online.de/zol-sprachpolitik-2010>.

standen unter dem Primat des Bellizismus, also dem Primat der Kriegsvorbereitung und -führung, und handelten entsprechend. Gleichsam wie Kompanieführungen sollten sie auf Anweisungen des Generalstabes, also des NS-Regimes, die Arbeitermassen hin und her manövrieren sowie weitere „Truppen“ ausheben, nämlich zusätzliche Arbeitskraftressourcen mobilisieren, etwa deutsche Frauen, deren Anteil an der reichsdeutschen Industriearbeiterschaft zwischen 1936 und 1942 deutlich stieg.⁶

Auch die Treuhänder der Arbeit waren ein Instrument, das der Verfügbarkeit der riesigen Arbeitnehmerheere im Interesse der Diktatur wie der Industrie diene. Sie fungierten als höchste tarifpolitische Instanz und hatten autoritär über Löhne, Arbeitszeiten sowie sonstige Arbeitsbedingungen zu befinden. In die Effektivlohngestaltung griffen die Treuhänder übrigens nicht erst seit der „Lohngestaltungsverordnung“ vom 25. Juni 1938⁷ ein, die ihnen die Festlegung der Bruttoverdienste auch nach oben erlaubte. Sie hatten dies bereits ab Mitte 1933 getan – indem sie quasi flächendeckend untertarifliche Entlohnung zuließen. Wie stark die Treuhänder hier auf Kosten der Arbeitnehmer handelten, wird deutlich, wenn man sich vor Augen führt, dass 1935 die Bruttostundenverdienste der Textilfacharbeiterinnen im Branchendurchschnitt um 2,6%, die der ungelerten Textilarbeiterinnen sogar um 5,3% unter den tariflichen Lohnsätzen im Reich lagen. Noch im März 1938 bewegten sich die Bruttostundenverdienste der Textilfacharbeiterinnen um 1,8% und die der ungelerten Textilarbeiterinnen reichsweit um 2,8% unter den Lohnsätzen der für sie gültigen Tarifordnungen.⁸ Ab 1936 machten die Treuhänder dann zunehmend von ihrer Befugnis Gebrauch, Überstunden zuzulassen – weit über den Acht-Studentag hinaus, der während der NS-Zeit nominell nicht aufgehoben wurde.⁹

Die Treuhänder der Arbeit waren tarifpolitisch an die Stelle der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände getreten. Tarifparteien und vor allem Tarifverhandlungen hätten den Grundprinzipien des nationalsozialistischen Führer-Staates widersprochen. Die Gewerkschaften waren ohnehin zerschlagen oder hatten sich unter politischem Druck aufgelöst. Die Arbeitgeber besaßen zwar weiterhin starke eigenständige Organisationen, nämlich die Reichswirtschaftskammer, außerdem die Reichsgruppen Industrie, Banken usw. samt angeschlossenen Wirtschafts- und Fachgruppen, oder auch die weiter bestehenden Industrie- und Handelskammern sowie die neu eingerichteten Wirtschaftskammern. All diese Organisationen wirkten seit 1933/34 als Transmissionsriemen zwischen den wirtschaftspolitischen Stellen des NS-Regimes und den einzelnen Unternehmern, und zwar keineswegs

6 Ausführlich: Ders., Arbeitsmarkt und Arbeitszeit in der deutschen Industrie 1929-1939, in: Archiv für Sozialgeschichte (AFS), Bd. XXVII/1987, S. 177-227, hier: S. 199-202; ders., Frauen in der deutschen Kriegsindustrie 1936 bis 1945, in: Geschichte und Gesellschaft, 19/1993, S. 332-366, bes. S. 334ff.

7 RGBl. 1938, I, S. 691. Vgl. dazu Rüdiger Hachtmann, Industriearbeit im Dritten Reich. Untersuchungen zu den Lohn- und Arbeitsbedingungen 1933-1945, Göttingen 1989, S. 114-117.

8 Vgl. ebd., bes. S. 97-101.

9 Vgl. ebd., S. 50-53; Hachtmann, Arbeitsmarkt und Arbeitszeit, S. 208-218.

nur von oben nach unten, sondern umgekehrt auch von unten nach oben – als insgesamt sehr erfolgreiche Lobbyisten-Organisationen der Arbeitgeber innerhalb der Hitler-Diktatur.

Tarifpolitisch allerdings waren die Wirtschaftsorganisationen ab 1933 ohne Funktion. Zu Klagen hatten die neuen Arbeitgeberverbände dennoch keinen Anlass. Sie konnten darauf vertrauen, dass die Treuhänder der Arbeit das Ihre zum Wirtschaftsaufschwung beitragen, nämlich Lohnkosten senkten und auch die sonstigen Arbeitsbedingungen den Wünschen der Unternehmen anpassten. Tatsächlich zogen Regime und Arbeitgeber an einem Strang – wenn auch aus unterschiedlichen Motiven. Das Regime wollte die Aufrüstung zu möglichst niedrigen Kosten, um den Griff zur Weltmacht wagen zu können; die Unternehmer wollten ausgelastete Produktionskapazitäten und hohe Renditen.¹⁰

So ist es denn kein Zufall, dass die meisten Treuhänder der Arbeit, die 1933 oder später berufen wurden, vorher im Arbeitgeberlager Karriere gemacht hatten; vielen saßen zudem vor und nach 1933 in den Aufsichtsräten von Aktiengesellschaften oder nahmen andere führende Positionen in privaten Unternehmen ein (vgl. Anhang). Auffallend ist außerdem, dass fast alle Treuhänder Juristen waren, davon ein erheblicher Teil promoviert. Zwar waren viele von ihnen in deutschvölkischen bzw. frühfaschistischen Verbänden (z.B. Freikorps oder dem Bund Oberland) sozialisiert worden oder der Konservativen Revolution und deren ständestaatlichen Konzepten verbunden.¹¹ Lediglich eine Minderheit der insgesamt 35 (Reichs-) Treuhänder der Arbeit, die zwischen 1933 und 1945 berufen wurden, stand jedoch der NSBO bzw. DAF nahe. Insbesondere sozialstrukturell und mit Blick auf ihre Vorerfahrungen in der staatlichen Verwaltung wie ihren relativ starken Affinitäten zum Arbeitgeberlager unterschieden sich die Treuhänder kaum von ihren Weimarer Vorläufern,¹² auch wenn lediglich zwei der Weimarer Schlichter Mitte Juni 1933 zu Treuhändern ernannt wurden

Nicht nur personell waren die Kontinuitäten erheblich. Auch institutionell knüpften die Treuhänder der Arbeit an rechtliche Formen wie die Praxis der Zwangsschlichtung der Weimarer Republik an.¹³ Allerdings wurden die schon recht weitgehenden Befugnisse der Schlichter ab 1933 noch erheblich ausgeweitet. Die wichtigste Kompetenz des Treuhänders der Arbeit war neben der autoritären Fixierung von Tarifordnungen (an Stelle der

10 Zu den – aller kriegswirtschaftlich grundierten, vor allem außenwirtschaftlichen Restriktionen zum Trotz – großen Handlungsräumen der Unternehmensführungen vgl. resümierend Christoph Buchheim, Unternehmen in Deutschland und [das] NS-Regime 1933-1945, in: HZ, Bd. 282/2006, S. 351-390, sowie ders./Jonas Scherner, Anmerkungen zum Wirtschaftssystem im „Dritten Reich“, in: Werner Abelshausen/Jan-Otmar Hesse/Werner Plumpe (Hg.), Wirtschaftsordnung, Staat und Unternehmen. Neue Forschungen zur Wirtschaftsgeschichte des Nationalsozialismus. FS für Dietmar Petzina zum 65. Geburtstag, Essen 2003, S. 81-97.

11 Vgl. neben dem Anhang auch Frese, Betriebspolitik, S. 76 f., 228.

12 Vgl. Johannes Bähr, Staatliche Schlichtung in der Weimarer Republik. Tarifpolitik, Korporatismus und industrieller Konflikt zwischen Inflation und Deflation 1919-1932, Berlin 1989, S. 84ff., 342f.

13 Zum Ausbau der Zwangsschlichtung in den letzten Jahren der Weimarer Republik vgl. Ludwig Preller, Sozialpolitik in der Weimarer Republik, Düsseldorf 1978, S. 403ff., 411ff.

Tarifverträge)¹⁴ die Möglichkeit, einzelnen Unternehmen die Erlaubnis zur Übertretung eben dieser Tarifordnungen zu gewähren.

Nominell waren die Treuhänder mit weitreichenden Kompetenzen ausgestattet. De facto jedoch war ihre Position keineswegs so stark, wie sie auf dem Papier zu sein schien. Insbesondere verfügten sie keinen größeren personellen Apparat.¹⁵ Je nach Größe des Bezirks, den sie tarifpolitisch zu regulieren hatten, waren den Treuhändern drei bis acht Beauftragte unterstellt. Die im AOG vorgesehenen „Sachverständigenbeiräte“ bzw. „Sachverständigenausschüsse“, die die Treuhänder unterstützen sollten, boten hier keinen Ersatz. Symptomatisch für die desolate personelle und materielle Ausstattung war eine Klage des westfälischen Treuhänders, dass ihm für seine Tätigkeit „leider keine Etatmittel zur Verfügung [stehen], so dass ich gezwungen bin, diese Tätigkeit aus eigenen Mitteln bzw. aus freiwillige Spenden zu finanzieren“. Dieser Satz findet sich in einem Schreiben an die Industrie- und Handelskammern seines Bezirks und schloss „mit der Bitte, mir einen monatlichen Betrag [...] zur Finanzierung dieser Tätigkeit zur Verfügung zu stellen“, da die IHK ohne Zweifel „ein wesentliches Interesse“ am Erfolg seiner Tätigkeit, nämlich der „Wiederherstellung von Ruhe und Sicherheit im Wirtschaftsleben“ hätten.¹⁶ Derart materielle Abhängigkeiten konnten nicht im Sinne einer nominell fixierten Überparteilichkeit der Treuhänder sein. Das hinderte beide Seiten indes keineswegs, in der Folgezeit eine rege Zusammenarbeit zu entwickeln.

Dass die Treuhänderverwaltungen personell und materiell schlecht ausgestattet waren, ist kein Zufall. In den einflussreichen arbeitsrechtlichen Kommentaren wurden ihre Kompetenzen explizit als vorläufig gekennzeichnet, sie selbst als tarifpolitische Letztinstanz charakterisiert, als Schiedsrichter, die nur ausnahmsweise auftreten sollten, wenn sich die betrieblichen Kontrahenten nicht einigen würden. Ideal der führenden NS-Arbeitsrechtler war die Regelung aller Tarifangelegenheiten im einzelnen Betrieb. Und auch die höchsten politischen Funktionsträger setzten – eigentlich – eher auf eine dezentrale Regulierung der Arbeitsbeziehungen. So umriss Reichswirtschaftsminister Schmitt während der Sitzungen des Reichskabinetts vom 1. Dezember 1933 und 12. Januar 1934, in denen der Entwurf für das AOG beraten wurde, die arbeitsrechtlichen Grundprinzipien des Präsidialkabinetts Hit-

- 14 Überwiegend wurden die auf dem Tiefpunkt der Weltwirtschaftskrise geltenden Tarifverträge mit ihren oft sehr niedrigen Lohnsätzen als Tarifordnungen auf Dauer gestellt. Ausführlich zu Kompetenzen und Kontinuitäten der Institution „Treuhänder der Arbeit“: Andreas Kranig, *Lockung und Zwang. Zur Arbeitsverfassung im Dritten Reich*, Stuttgart 1983, S. 168 ff.; Spohn, *Betriebsgemeinschaft*, S. 274-351
- 15 Vgl. Frese, *Betriebspolitik im „Dritten Reich“*, S. 240 ff.; Rüdiger Hachtmann, *Krise der nationalsozialistischen Arbeitsverfassung. Pläne zur Änderung der Tarifgestaltung 1936-1940*, in: *Kritische Justiz* 17/1984, S. 281-299, hier: S. 283ff. - wiederabgedruckt in: Redaktion *Kritische Justiz* (Hg.), *Die juristische Aufarbeitung des Unrechtsstaates*, Baden-Baden 1998, S. 89-113, hier: S. 92ff.; ders., *Industriearbeit*, S. 116-121.
- 16 Schreiben des westfälischen Treuhänders der Arbeit an die IHK Duisburg-Ruhrort vom 19. Juli 1933, in: *Rheinisch-westfälisches Wirtschaftsarchiv zu Köln*, 20-1284-1. Vgl. auch Hachtmann, *Krise der NS-Arbeitsverfassung* S. 284 (bzw. S. 92f.).

ler mit folgenden Worten: Das AOG als ‚Grundgesetzes der Arbeit‘ „sei aufgebaut auf dem betrieblichen Gedanken“. Eine „uniforme Behandlung für das ganze Reich“ solle unbedingt vermieden werden. „Die Grundlage für Lohnregelung und Gestaltung der Arbeitsverträge werde der einzelne Betrieb sein. Die Verallgemeinerung solcher Regelungen solle möglichst verhindert werden.“¹⁷ Dieses Ideal trat freilich in dem Maße in den Hintergrund, wie die forcierten Kriegsvorbereitungen seit Verkündung des sogenannten Vierjahresplanes im September 1936 eine zentralistische Arbeitsmarkt- und Lohnpolitik verlangten. Wichtig waren hier vor allem die erwähnte Lohngestaltungsverordnung Mitte 1938 sowie die Kriegswirtschaftsverordnung vom 4. September 1939.¹⁸

„... hinlänglich gezeigt, dass der Staat überfordert ist“:
Plädoyers für Tarifautonomie

Selbst im Krieg verblasste das Ideal einer möglichst dezentralen Regelung aller Tarifangelegenheiten nicht. Dass sich diese Vision als langfristige Zielperspektive erhielt, zeigte sich besonders markant während einer Zusammenkunft hochkarätiger Industrieller der Schwer-,¹⁹ der Elektro-²⁰ und der Chemieindustrie,²¹ des Maschinenbaus,²²

17 In: Bundesarchiv (BA) Berlin, R43 II/531, Bl.94 f., R 41/1, Bl.53f. bzw. R43 II/547, Bl.125f. In der arbeitsrechtlichen Literatur wurde dieser „Grundgedanke“ eines betrieblich verankerten ‚kollektiven‘ Arbeitsrechts allgemein akzeptiert und auch in den folgenden Jahren regelmäßig postuliert. Vgl. (mit Belegen) Spohn, Betriebsgemeinschaft, S. 11 ff.; Hachtmann, Krise der NS-Arbeitsverfassung, S. 285 (bzw. 94); ders., Industriearbeit, S. 35, 116.

18 RGBl. 1939, I, S. 1611.

19 U.a. Ernst Tengelmann (1870-1954), seit 1930 Generaldirektor der Essener Steinkohlenbergwerke AG, und Rudolf Stahl (1889-1946), seit 1930 Generaldirektor der Mansfeld AG für Hüttenbetrieb und von 1939 bis 1945 stellv. Leiter der RGL, sowie Moritz Klönne (1878-1962), seit 1909 Mitinhaber der Firma Aug. Klönne Stahl- und Brückenbau-Fabrik/Dortmund und u.a. seit 1939 Präsident der Industrie- und Handelskammer Dortmund.

20 U.a. Rudolf Bingel (1882-1945), seit 1927 Vorstandsmitglied der Siemens-Schuckert-Werke, seit 1938 Vorstandsvorsitzender der Siemens-Schuckert-Werke sowie Leiter der Fachgruppe Maschinen der Fachgruppe Elektroindustrie, und Wolf-Dietrich v. Witzleben (1886-1970), seit 1936 Leiter des Personalreferats und stellv. Vorstandsmitglied der Siemens & Halske AG, 1945 bis 1948 dann Vorstandsvorsitzender der Ver. Siemens-Werke), sowie Philipp Kessler (1888-?), seit 1920 zunächst Leitender Ingenieur bei den Siemens-Schuckert-Werken, seit 1931 Vorstandsvorsitzender und Generaldirektor der Bergmann-Elektrizitätswerke AG/Berlin, seit 1933 Vorsitzender des Reichsfachverbandes der elektrotechnischen Industrie, seit 1940 führend im Reichsministerium für Bewaffnung und Munition unter Todt und Speer; 1943 Reichskommissar für die Wiederingangbringung der Wälzlagerindustrie.

21 U.a. Hermann Schmitz (1881-1960), seit 1919 Vorstandsmitglied der BASF, seit 1926 der IG Farben, 1935 bis 1945 Vorstandsvorsitzender der IG Farben; „Wehrwirtschaftsführer“; 1946 im IG Farben-Prozess zu vier Jahren Gefängnisstrafe verurteilt, 1949 entlassen; seit 1952 Aufsichtsratsmitglied der Deutschen Bank, 1956 Ehrenvorsitzender der Rhein Stahl-Rheinische Stahlwerke.

22 U.a. Hellmuth Röhnert (1888-1945), seit 1927 Vorstandsvorsitzender der Vereinigten Elektrotechnischen Fabriken F.W. Busch & Gebr. Jaeger AG, seit 1939 der Rheinmetall-Borsig AG, Vorstandsmitglied u.a. der Reichswerke Hermann Göring, Aufsichtsratsvorsitzender u.a. der Junkers Flug-

des Bankgewerbes²³ und weiterer wichtiger Industriezweige sowie der führenden Repräsentanten der Wirtschaftsorganisationen,²⁴ die am 20. Juni 1940 stattfand.

Dass dieses Treffen wenige Tage nach dem Sieg der Wehrmacht über Frankreich anberaumt wurde, war nicht ohne Grund. Alle Welt schmiedete im „Großdeutschen Reich“ ab Mitte Juni 1940 Pläne für den scheinbar unmittelbar bevorstehenden nationalsozialistischen „Endsieg“. Es lag auf der Hand, dass sich auch die maßgeblichen Wirtschaftsführer des Dritten Reiches über die künftige Gestaltung der nationalsozialistischen Arbeitsverfassung berieten.²⁵ Die entscheidenden Ausführungen während dieses Treffens machte Albert Pietzsch, der Vorsitzende der Reichswirtschaftskammer, der Spitzenorganisation der Wirtschaft.²⁶ Er erklärte, dass man möglichst bald wieder tarifpolitische Gremien auf den einzelbetrieblichen wie den überbetrieblichen Ebenen installieren müsse. Diese neuen tarifpolitischen Gremien sollten den Rahmen dafür bieten, dass sich „Vertreter der Gefolgschaft“ und von den zuständigen Wirtschaftsorganisationen bevollmächtigte Repräsentanten der Unternehmer „zusammensetzen und die sozialen Fragen gemeinsam lösen.“ Eine Vertretung der „Gefolgschaften“ durch die Arbeitsfront oder die betrieblichen Vertrauensräte wurde ausdrücklich abgelehnt, weil diese in den Unternehmen keinerlei soziale Basis besäßen

zeug- und Motorenwerke AG sowie Mitglied des engeren Beirats der RGI, und Otto Sack (1892-um 1960), seit 1923 persönl. haftender Gesellschafter der Landmaschinenfabrik Rud. Sack Leipzig, Vorstandsmitglied des Verbandes deutscher Maschinenbauanstalten und des Verbandes Sächsischer Industrieller, 1934-1945 Leiter der Wirtschaftsgruppen Maschinenbau und Mitglied des Großen Beirates der Reichsgruppe Industrie, seit 1939 ehrenamtlicher Richter am Reichswirtschaftsgericht; „Wehrwirtschaftsführer“.

- 23 U.a. Karl Kimmich (1880-1945), Schlichter sowie Treuhänder der Arbeit (vgl. Anhang), im „Hauptberuf“ seit 1933 Vorstandsmitglied, seit 1940 Vorstandssprecher und von 1942 bis 1945 Vorsitzender des Aufsichtsrats der Deutschen Bank und Diskonto-Gesellschaft.
- 24 Neben Pietzsch waren dies u.a. Wilhelm Zangen (1891-1971), von 1934 bis 1957 Vorstandsvorsitzender der Mannesmann-Röhrenwerke AG und von 1938 bis 1945 Leiter der Reichsgruppe Industrie (RGI), sowie sein Vorgänger, Gottfried Dierig (1889-1945) Inhaber der Baumwollspinnerei und -weberei Christian Dierig AG/Langenbielau und von 1936 bis 1938 Leiter der RGI. Zu den Teilnehmern der Sitzung gehörte außerdem Gerhard Erdmann (1886-1974), der bereits von 1921 bis 1933 führend für die Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände tätig, 1935 Geschäftsführer der Reichswirtschaftskammer wurde und von 1949 bis 1957 als Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände fungierte, außerdem Karl Guth (1889-1971), der von 1927 bis 1934 Geschäftsführer der Gesamtvereinigung der blechverarbeitenden Industrie gewesen war und von 1934 bis 1945 als Geschäftsführer der RGI fungierte.
- 25 Niederschrift über die Besprechung mit Herrn Ministerialdirektor Dr. Kimmich im Sitzungssaal des Mannesmannhauses am 20. Juni 1940, vom 24. Juni 1940, in: Westfälisches Wirtschaftsarchiv Dortmund, F 26/81. Von mir dokumentiert und mit einer Einleitung versehen in: Jahrbuch Soziale Bewegungen, Bd.1, Frankfurt a.M./New York 1984, S. 159-183. Vgl. außerdem: Hachtmann, Krise der NS-Arbeitsverfassung, S. 291-297 (bzw. S. 102-110).
- 26 Pietzsch (1874-1957), seit 1910 (bis 1955) Eigentümer und Leiter der Elektrochemische Werke München, seit 1925 einer der Finanziers der NSDAP, trat bereits 1927 der NSDAP bei und amtierte neben zahlreichen anderen Posten von 1936 bis 1945 als Präsident der Reichswirtschaftskammer.

und deshalb „weder von den Betriebsführern, noch von den Gefolgschaftsmitgliedern ernst genommen werden“.

Aufgabe der neuen tarifpolitischen Gremien ohne Arbeitsfront müsse es sein, so Pietzsch weiter, „die sozialen Fragen zu lösen, zwar unter der Führung des Staates[,] aber durch die Selbstverwaltung der Wirtschaft“, eine Formulierung, die „Gefolgschafts“-Vertreter einschloss, allerdings auch deutlich macht, dass nicht an starke Gewerkschaften und Betriebsräte gedacht war. Die Ausführungen Pietzschs riefen unter den Anwesenden, die für sich in Anspruch nehmen konnten, alle relevanten Segmente der reichsdeutschen Wirtschaftselite und zudem die Spitzen der nationalsozialistischen „Wirtschaftlichen Selbstverwaltung“ zu repräsentieren, einhellige Zustimmung hervor. Ziel war eine Entstaatlichung der Tarifpolitik. „Es kann nur ein Übergangszustand sein, dass der [kollektive] Arbeitsvertrag vom Staat bestimmt wird.“ Den Teilnehmern der Tagung vom Juni 1940 ging es dabei keineswegs nur um innerbetriebliche Verhandlungen. Sie wollten ausdrücklich auch eine „wirkliche Zusammenarbeit in bezirklicher Sphäre zwischen Vertretern der Gefolgschaft und der Unternehmer“.

Es blieb bei diesen Überlegungen. In der Folgezeit überschlugen sich die politischen und militärischen Ereignisse. Spätestens mit dem Überfall auf die Sowjetunion wurden Pläne für eine Neugestaltung der nationalsozialistischen Arbeitsverfassung hinfällig. Man könnte die hier vorgestellte Quelle also im doppelten Sinne zu den Akten legen.

Aufschlussreich an diesen Zitaten aus dem Jahr 1940 ist jedoch, dass die dort geäußerte Kritik in eine Richtung geht, wie sie im Tenor ganz ähnlich z.B. Gerhard Müller, der langjährige Präsident des Bundesarbeitsgerichts, 1985 in einem Rechtsgutachten für den Bundesminister für Arbeit formuliert hat. Dort heißt es, dass die „Tätigkeit der Sachnahen“, also der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände als autonome Tarifparteien, nicht nur aus demokratietheoretischen Gründen zu fördern sei, sondern ebenso aus politisch-pragmatischen Erwägungen. Denn mit ihr erfolge auch „in erheblichem Ausmaß eine Staatsentlastung“. Andernfalls würde der Staat für alle Details des „Lebenstatbestandes der abhängigen Arbeit“ zuständig. Dies sei nicht sinnvoll, so Müller in seinem Gutachten unter Verweis sowohl auf die „zentralistische Verwaltungswirtschaft“ des SED-Regimes als auch (und das interessiert hier besonders) auf die Jahre des Dritten Reiches. Müller wörtlich: „Die Tätigkeit des Treuhänders der Arbeit der nationalsozialistischen Zeit hat hinlänglich gezeigt, dass der Staat damit überfordert ist“.²⁷

Im Kern lauten die Schlussfolgerungen, die ungeachtet aller Unterschiede die Wirtschaftspraktiker auf der Tagung vom Juni 1940 zogen und der Arbeitsrechtler in seinem

27. Gerhard Müller, *Arbeitskampf und Arbeitskampfrecht*, insbesondere die Neutralität des Staates und verfahrensrechtliche Fragen. Gutachten im Auftrage des Bundesarbeitsministers für Arbeit und Sozialordnung, Bonn o.J. [1985], S. 50. G. Müller (1912-1997), 1942 Promotion an der Universität Frankfurt a.M., 1945/46 Leiter des Arbeitsamtes Limburg a.d. Lahn, später Präsident des Landesarbeitsgerichtes in Frankfurt a.M. und ab 1967 Honorarprof. an der Universität Köln, war seit 1954 Richter und schon bald Senatspräsident am Bundesarbeitsgericht sowie zunächst stellv. Vorsitzender, von 1963 bis 1981 dann Vorsitzender des Bundesarbeitsgerichts.

Gutachten von 1985 zog: Mit autoritären Regelungen und Institutionen lassen sich die inner- und überbetrieblichen Antagonismen nicht lösen. Zu Schlichtungsverfahren sollte man nur ganz ausnahmsweise greifen. Tarifautonomie ist in modernen Industriegesellschaften alternativlos. Irritierend bleibt aus Sicht des Historikers allerdings, dass eine solche pragmatische Sicht des Bundesrichters die antidemokratische Arbeitsverfassung des Dritten Reichs ohne kritischen Bezug als Folie für die westdeutschen industriellen Beziehungen deutet.

II. Funktionsverlust der Arbeitsgerichtsbarkeit und die Stellung der Rechtsberatung der Deutschen Arbeitsfront

Obwohl die Institution des Treuhänders der Arbeit lediglich als Provisorium konzipiert worden war, beeinflusste sie die Regelung der Arbeitsbeziehungen und damit auch die Tätigkeit der Arbeitsgerichte grundlegend. Die tarifpolitischen Entscheidungen der Treuhänder und ebenso ihre für einzelne Betriebe getroffenen Anordnungen besaßen Legislativcharakter. Infolgedessen ist für die Zeit des Dritten Reiches im Vergleich zur Weimarer Republik ein erheblicher Funktionsverlust der Arbeitsgerichtsbarkeit zu konstatieren. Rechtsstreitigkeiten zwischen den Tarifparteien entfielen. Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte wurde weitgehend auf individuelle Streitfälle zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern beschränkt.

Zugleich verschlechterten insbesondere die im AOG fixierten Änderungen des Arbeitsrechts die Chancen des Rechtsschutz suchenden Arbeitnehmers, vor den Arbeitsgerichten auch tatsächlich Recht zu bekommen.²⁸ Infolgedessen ging die Zahl der vor den Arbeitsgerichten ausgetragenen Streitfälle ab 1933 drastisch zurück: Im Vergleich zu 1931 verringerte sich die Zahl der Streitfälle vor Arbeitsgerichten bis 1938 (dem letzten ‚Friedensjahr‘) von 441.243 auf 151.577, also um knapp zwei Drittel (65,6%). 1940 kamen nur noch 82.506 Streitfälle vor ein Arbeitsgericht; das waren nicht einmal zwanzig Prozent der Streitfälle (19,7%), die 1931 die Arbeitsgerichte erreicht hatten. In noch geringerem Maße wurden Arbeitsrechts-Streitfälle vor höheren Instanzen ausgetragen.²⁹

Neben die genannten Aspekte tritt ein weiterer Faktor, der den Bedeutungsschwund der Arbeitsgerichtsbarkeit wesentlich erklärt: Das waren die den Arbeitsgerichten vorgeschalteten *Rechtsberatungsstellen* der Deutschen Arbeitsfront. Die ‚Rechtsberater‘ der Arbeitsfront knüpften dem Namen nach an die Rechtsberatungen der vormaligen Gewerkschaften (und Arbeitgeberverbände) an. Sie sollten Streitfälle schlichten, bevor diese vor einem Arbeitsgericht ausgetragen wurden. Hinsichtlich ihrer Prämissen unterschieden sie sich allerdings

28 Vgl. (namentlich zur Stigmatisierung jüdischer, aber auch zur sukzessiven Ausgrenzung non-konformer katholischer, sozialdemokratischer und kommunistischer Arbeitnehmer durch die Arbeitsgerichtsbarkeit nach 1933) Theo Mayer-Maly, Arbeitsgerichtsbarkeit im Nationalsozialismus. Judikatur als Instrument von „Säuberung“ und Disziplinierung, in: AFS 31/1991, S. 137-156.

29 Vgl. Rüdiger Hachtmann, Die rechtliche Regelung der Arbeitsbeziehungen im Dritten Reich, in: Dieter Gosewinkel (Hg.), Wirtschaftskontrolle und Recht im Nationalsozialismus – zwischen Entrechtlichung und Modernisierung. Bilanz und Perspektiven der Forschung, Baden-Baden 2004, S. 123-139, hier: S. 144f. (Tabelle).

deutlich von den ehemals gewerkschaftlichen Rechtsberatern. Maßgeblich für die Tätigkeit der DAF-Rechtsberater hatten „nicht der Streit bzw. die Interessenlage des Einzelnen, sondern die Gemeinschaftssicherung“ zu sein, also die im Ideologem der „Völksgemeinschaft“ gebündelten Ziele des NS-Regimes.³⁰ Die DAF und ebenso der Reichswirtschaftsminister sowie der Reichsarbeitsminister erhofften sich davon eine „große erzieherische“ Wirkung auf die Arbeitnehmer. Die neue ‚Rechtsberatung‘ stelle, so erklärten sie Ende 1933, „einen der schwersten Schläge gegen das Klassenkampfprinzip dar“.³¹

Die Folgen dieser Verpflichtung der ‚Rechtsberater‘ der Arbeitsfront auf Ideologie und Ziele des NS-Regimes lassen sich gleichfalls statistisch besichtigen: Die Zahl der Rechtsschutzanliegen, die als Streitfälle überhaupt anerkannt wurden, sank relativ und absolut deutlich, allein zwischen 1936 und 1942 von 84.354 auf 18.830, also auf deutlich weniger als ein Viertel (22,3%).³² Diejenigen Arbeitnehmer wiederum, deren Rechtsschutzanliegen immerhin als Streitfall anerkannt wurde, hatten zunehmend weniger Chancen, vor Gericht auch tatsächlich Recht zu bekommen. Die „jahrelange Erziehungsarbeit der Deutschen Arbeitsfront“ und ihrer Rechtsberater war insofern von einem durchschlagenden ‚Erfolg‘ gekrönt; „der eigentliche arbeitsgerichtliche Prozess“, resümierte der Leiter des DAF-Pressamtes 1942 lakonisch, „büßt immer mehr an Bedeutung ein“.³³ Das Arbeitsrecht als Arbeiterschutrecht und ebenso die Arbeitsgerichte als rechtsstaatliche Schutzschilder hatten während der NS-Zeit weitgehend abgedankt.

30 Zitat: Werner Hellwig (Reichsleiter des Amtes für Rechtsberatungsstellen in der DAF), Die Stellung der Rechtsberatungsstellen der Deutschen Arbeitsfront im Arbeitsleben, in: Soziale Praxis 48/1939, Sp. 770. Vgl. außerdem Spohn, Betriebsgemeinschaft, S.258-273; Simone Rücker, Rechtsberatung. Das Rechtsberatungswesen von 1919 bis 1945, Tübingen 2007, bes. S. 294-312; außerdem Kranig, Lockung und Zwang, S. 205f.; Hachtmann, Industriearbeit, S. 33f.

31 Zitate aus: Reichswirtschaftsminister (Schmitt) und Reichsarbeitsminister (Seldte) an den Staatssekretär der Reichskanzlei (Lammers) vom 8. Dez. 1933 (betr. Verabschiedung des Entwurfs des AOG durch die Reichsregierung), in: BA Berlin, R43 II, Nr. 547, Bl. 37Rs. Die DAF hatte kurz zuvor mit dem Aufbau ihrer Rechtsberatungsstellen begonnen. Zu den Konflikten, die aufgrund von Kompetenzanmaßungen der DAF-Rechtsberatungsstellen in der Folgezeit mit den Rechtsanwälten und ihren Organisationen entstanden, vgl. Rücker, Rechtsberatung, bes. S. 347.

32 Vgl. Hachtmann, Rechtliche Regelungen, S. 144f.

33 Werner Scheunemann, Die Rechtsberatung der Deutschen Arbeitsfront, in: Der Vierjahresplan 6/1942, S. 382.

III. Die Deutsche Arbeitsfront: „Wechselbalg“ und eine entscheidende Stütze der nationalsozialistischen Arbeitsverfassung

Repression, Sozialpaternalismus und völkische „Leistungsgemeinschaft“ – über Sinn und Zweck der DAF

Die Deutsche Arbeitsfront³⁴ als Quasi-Gewerkschaft oder auch nur als Pseudo-Gewerkschaft zu bezeichnen, wäre grob irreführend. Sie wurde zwar auf den Trümmern der Weimarer Richtungsgewerkschaften errichtet. Ihr fehlten jedoch jegliche gewerkschaftlichen Qualitäten. Sie war nach dem Führerprinzip aufgebaut, alle Funktionäre wurden von oben ernannt, kein einziger durch die Mitglieder gewählt. Während der ADGB und der christlich-nationale DGB der Weimarer Demokratie oder der heutige DGB (wie in der Selbstbezeichnung schon angedeutet) „Bünde“ mit starken Einzelgewerkschaften waren und sind, besaßen Branchen oder Berufe als strukturierendes Organisationsprinzip innerhalb der Arbeitsfront keine zentrale Bedeutung. Sie hätten ja klassenkämpferische Identitäten stärken können. Aus den im Mai 1933 eingerichteten branchenbezogenen „Grundverbänden“ der DAF wurden Anfang 1934 die „Reichsbetriebsgemeinschaften“ (RBG), deren Aufgabe schon nicht mehr die Organisierung der Arbeitnehmer war. Sie wurden weiter systematisch entmachtet und 1937 folgerichtig in „Fachämter“ umbenannt. Wenn diese Fachämter überhaupt von sich reden machten, dann nicht als vertikale Organisationsstränge innerhalb der DAF, sondern als von der Berliner Zentrale gelenkte Kooperationspartner der jeweiligen Arbeitgeber, die vor allem die inner- und überbetrieblichen Rationalisierungsanstrengungen im Interesse von Aufrüstung und Kriegswirtschaft intensivierten. Dies gilt etwa für das DAF-Fachamt „Eisen und Metall“, das gemeinsam mit der entsprechenden Unternehmerorganisation, dem Sozialwirtschaftlichen Ausschuss der Fachgemeinschaft Eisen und Metall der Reichsgruppe Industrie, moderne Arbeitsbewertungssysteme entwickelte, die in Deutschland das erste Mal ab 1942 reichsweit mit dem „Lohnkatalog Eisen und Metall“ eingeführt wurden.³⁵

- 34 Vgl. als Überblick zur DAF: Michael Schneider, *Unterm Hakenkreuz. Arbeiter und Arbeiterbewegung 1933 bis 1939*, Bonn 1999, bes. S. 168-243; Tilla Siegel, *Rationalisierung statt Klassenkampf. Zur Rolle der DAF in der nationalsozialistischen Ordnung der Arbeit*, in: Hans Mommsen (Hg.), *Herrschaftsalltag im Dritten Reich*, Düsseldorf 1988, S. 97-149; Ronald Smelser, *Hitlers Mann an der „Arbeitsfront“*. Robert Ley. Eine Biographie, Paderborn 1989, bes. S. 121-280; Frese, *Betriebspolitik*; Rüdiger Hachtmann (Hg.), *Ein Koloss auf tönernen Füßen. Das Gutachten des Wirtschaftsprüfers Karl Eicke über die Deutsche Arbeitsfront vom 31. Juli 1936*, München 2006, bes. die Einleitung; S. 7-94 (und die dort genannte ältere Literatur).
- 35 Zu diesem Lohnkatalog Eisen und Metall, der bis Ende der sechziger Jahre in der Bundesrepublik Anwendung fand vgl. Marie-Luise Recker, *Nationalsozialistische Sozialpolitik im Zweiten Weltkrieg*, München 1985, S. S. 223-242; Tilla Siegel, *Leistung und Lohn in der nationalsozialistischen „Ordnung der Arbeit“*, Opladen 1989, S. S. 181-209; Hachtmann, *Industriearbeit*, S. 207-223. Zu seiner Weitergeltung in der Bundesrepublik vgl. Günter Könke, *Arbeitsbeziehungen in der Hamburger Metallindustrie 1918-1974*, Berlin 2004, bes. S. 513ff., 519f., 523ff.; ders., *Die „Arbeitsbewertung“ in der Metallindustrie in der Kontinuität vom „Dritten Reich“ zur Bundesrepublik*, in: Karl-Christian Führer (Hg.), *Tarifbeziehungen und Tarifpolitik in Deutschland im historischen Wandel*, Bonn 2004, S. 141-174, bes. S. 155ff., 162ff

Zweck der Arbeitsfront war nicht, Arbeitern und Angestellten Möglichkeiten zu Verfügung zu stellen, ihre Interessen und Forderungen autonom zu artikulieren oder diesen gar zu einer kollektiven Identität als Klasse zu verhelfen. Ziel der Arbeitsfront war, wie eingangs bereits angesprochen, die „vollkommene Atomisierung der deutschen Arbeiterklasse“ (F.L. Neumann) und deren Integration in die deutsche „Volks- und Leistungsgemeinschaft“ auch organisatorisch umzusetzen. Es war deshalb nur logisch, dass die Arbeitsfront im „Gesetz zur Ordnung der nationalsozialistischen Arbeit“ keine substantiellen Rechte erhielt.³⁶

Das AOG selbst war nicht für die Ewigkeit gedacht. Bei den Vorbereitungen dieses vermeintlichen Grundgesetzes der nationalsozialistischen Arbeit hatte Hitler ausdrücklich verlangt, „daß in diesem Gesetz keine allzu fest gesetzliche Regelung zunächst erfolgt; das Gesetz müsse zunächst möglichst beweglich gehalten werden, man müsse abwarten, wie sich die einzelnen Bestimmungen in der Praxis bewährten.“³⁷ Dies entsprach den Vorstellungen Leys. Klar war vor allem eins: Die Arbeitsfront würde nicht in die Fußstapfen der Gewerkschaften treten; Tarifverhandlungen und -verträge sollte es nicht mehr geben. Bereits am 23. Mai 1933 hatte der Leiter der DAF auf einer Tagung hoher DAF-Funktionäre dann „über das in Arbeit befindliche Gesetz der Arbeit“ berichtet und öffentlich erklärt, zentraler Zweck des Gesetzes sei es, „auch in der Praxis den Klassenkampf zu überwinden“.³⁸ Um dies zu erreichen, so führte Ley keine zwei Monate später, am 12. August 1933, aus, werde in dem Gesetz nicht vorgesehen, dass die Arbeitsfront Partei für die „Gefolgschaft“ ergreife und deren Interessen artikuliere. Die DAF solle vielmehr die in den Betrieben weiter bestehende soziale „Zerklüftung [...] mit Klammern und Bändern umgeben und immer mehr umschlingen“. Aufgabe der DAF sei (formulierte Ley etwas umständlich) die „Aufrichtung der weltanschaulichen Festigung“ der „deutschen Arbeitsmenschen“ bzw. „deutschen Gemeinschaftsmenschen“.³⁹

Von der historischen Forschung ist das AOG als Ausdruck einer Niederlage Robert Leys, des Chefs der Arbeitsfront, gedeutet worden. Angesichts der hier nur knapp wiedergegebenen Äußerungen Leys und Hitlers drängt sich eine andere Bewertung auf. Auch der Blick auf die soziale Herkunft und die Karriere der beiden wichtigsten Verfasser des AOG zeigt, wie verfehlt es wäre, das AOG als ein Scheitern der Arbeitsfront zu interpretieren. Zwar hatte Werner Mansfeld als einer der maßgeblichen „Väter“ dieses NS-Grundgesetzes vom Spätherbst 1924 bis Mai 1933 fast zehn Jahre dem Verein für bergbauliche Interessen des Zechenverbandes in Essen als Justitiar gedient, ehe er dann als hoher Beamter ins Reichsarbeitsministerium berufen wurde.⁴⁰ Der zweite „Vater“ des AOG jedoch, Wolfgang Pohl, der

36 Vgl. Kranig, *Lockung und Zwang*, resümierend S. 46.

37 Nach: Siegel, *Leistung und Lohn*, S. 85.

38 „Die erste Tagung des Großen Arbeits-Konvents. - Dr. Ley spricht über die Aufgaben der Arbeitsfront“, nach: Wolff's Telegraphisches Büro (WTB) vom 23. Mai 1933, in: BA Berlin, 43 II, Nr. 531, Bl. 70. Der Artikel fasst Leys Rede nur zusammen; ein Wortprotokoll existiert nicht.

39 Nach: WTB vom 12. Aug. 1933, in: ebd., R 43 II, Nr. 527b.

40 Mansfeld (1893-1953), ein habilitierter Jurist, arbeitete von 1922 bis Sommer 1924 zunächst bei der Staatsanwaltschaft Köslin. Politisch sozialisiert war Mansfeld im rechtsextremistischen La-

Anfang der zwanziger Jahren als führender Angestellter bei der AEG, danach in der Redaktion der renommierten „Deutschen Allgemeinen Zeitung“ beschäftigt gewesen war, wurde 1933 zunächst ebenfalls als hoher Ministerialbeamter in das Reichsarbeits- sowie außerdem das Reichswirtschaftsministerium berufen – ehe er dann 1935 zur DAF wechselte und dort bis 1945 blieb. Innerhalb der Arbeitsfront gehörte Pohl seitdem als Leiter des Arbeitswissenschaftlichen Instituts, des Brain Trusts der Arbeitsfront, zu den einflussreichsten Spitzenfunktionären.⁴¹ Robert Ley hätte Pohl niemals zum Leiter eines seiner zentralen DAF-Ämter ernannt, wenn er über dessen maßgebliche Mitwirkung am AOG verärgert gewesen wäre.

Überhaupt hätte Ley, wenn er denn gewollt hätte, das AOG durchaus in eine ganz andere Richtung wenden können. Im Unterschied zu den meisten anderen hohen NS-Funktionsträgern oder den führenden Repräsentanten der deutschen Wirtschaft besaß Ley als getreuer Gefolgsmann Hitlers nämlich einen persönlichen und regelmäßigen Zugang zum „Führer“ – und damit jederzeit die Möglichkeit zu entscheidenden politischen Weichenstellungen. Diesen Zugang zu Hitler nutzte Ley des öfteren auch systematisch für die eigenen Interessen aus – jedoch nicht, um die Arbeitsfront zu einer Gewerkschaft zu machen. Im Herbst 1934 erwirkte er vielmehr einen „Hitler-Befehl“, der eine ganz andere Zielsetzung hatte. In einer interpretationsoffenen Formulierung stellte Hitler der Arbeitsfront sehr weitgehen-

ger. 1919/20 schloss er sich den Freikorps an. Später war er führendes Mitglied des Stahlhelm und Vertrauter des Stahlhelm-Führers Franz Seldte, der ihn umgehend ins Reichsarbeitsministerium berief, nachdem er selbst Minister geworden war. In die NSDAP trat Mansfeld – gemeinsam mit Seldte – erst am 26. April 1933 ein. Vom 10. Mai 1933 bis 1942 fungierte er als Ministerialdirektor im Reichsarbeitsministerium, vom Sept. 1936 bis 1942 zugleich als Leiter der Geschäftsstelle „Arbeitseinsatz“ der Vierjahresplan-Behörde Görings. Anfang 1942 versuchte Mansfeld vergeblich „Generalbevollmächtigter für den Arbeitseinsatz“ zu werden; anschließend wechselte er in die ‚freie Wirtschaft‘. Zur These vom AOG als einem Produkt von Kreisen, die der rheinisch-westfälischen Schwerindustrie nahestanden, vgl. vor allem Timothy W. Mason, Zur Entstehung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Jan. 1934. Ein Versuch über das Verhältnis ‚archaischer‘ und ‚moderner‘ Elemente in der neuesten deutschen Geschichte, in: Hans Mommsen u.a. (Hg.), Industrielles System und politische Entwicklung in der Weimarer Republik, Düsseldorf 1974, S. 322-351.

- 41 Pohl (1897-1962), im Frühjahr 1921 zum Dr. rer. pol. promoviert, von Herbst 1921 bis Mitte 1922 als leitender Angestellter in der Sozialpolitischen Abteilung der AEG, wechselte Mitte 1922 in die Schriftleitung der in Berlin ansässigen „Deutschen Allgemeinen Zeitung“, wo er bis Anfang 1927 blieb. Von Sommer 1927 bis Juni 1933 fungierte er für die Abt. Sozialpolitik im Reichswirtschaftsministerium als Pressereferent. Im Juni 1933 wurde Pohl zum Verbindungsmann zwischen dem Reichswirtschafts- und dem Reichsarbeitsministerium. Nominell war er gleichzeitig Referent für Sozialpolitik im Reichswirtschaftsministerium (seit 1935 als Ministerialdirektor) und Leiter der Abteilung IIIb im Reichsarbeitsministerium (zunächst als Ministerialrat, seit Mitte 1934 als Ministerialdirigent). Im Aug. 1935 schied Pohl aus dem Reichsarbeits- und Ende 1937 auch aus dem Reichswirtschaftsministerium aus. Bereits seit Ende 1933 stand er neben den genannten Ämtern außerdem als sozialpolitischer Referent im Rahmen des Hauptorganisationsamtes der NSDAP-Reichsorganisationsleitung an der Seite Robert Leys. Pohl leitete das Arbeitswissenschaftliche Institut der DAF bis 1945. Zu diesem Amt vgl. Karl-Hein Roth, Intelligenz und Sozialpolitik im „Dritten Reich“. Eine methodisch-historische Studie am Beispiel des Arbeitswissenschaftlichen Instituts der Deutschen Arbeitsfront, München usw. 1993.

de Vollmachten aus. Vor allem beauftragte er die DAF mit der „Bildung einer wirklichen Volks- und Leistungsgemeinschaft der Deutschen“. Die Arbeitsfront habe „dafür zu sorgen, dass jeder einzelne seinen Platz im wirtschaftlichen Leben der Nation in der geistigen und körperlichen Verfassung einnehmen kann, die ihn zur höchsten Leistung befähigt und damit den größten Nutzen für die Volksgemeinschaft gewährleistet.“⁴²

Auch die anschließende Formulierung, dass die DAF die Aufgabe habe, „zwischen den berechtigten Interessen aller Beteiligten jenen Ausgleich zu finden, der nationalsozialistischen Grundsätzen entspricht“, machte deutlich, dass die Arbeitsfront alles andere als eine gewerkschaftsähnliche Organisation werden sollte. Ley und seine DAF wollten keine Tarifpartner der Arbeitgeberverbände werden. Was aber wollten sie dann?

Hitler selbst gab einen entscheidenden Hinweis, als er Mitte 1933 erklärte, dass die DAF ein „Wechselbalg“ bleiben solle, und zwar auf Dauer.⁴³ Was war mit dieser merkwürdigen Formulierung konkret gemeint? Hitler und ebenso Ley (der ja nicht nur Chef der DAF, sondern auch „Reichsorganisationsleiter“ der NSDAP war) wollten einen politisch wie organisatorisch elastischen, an je unterschiedliche Konstellationen höchgradig anpassungsfähigen Massenverband. Sie schoben der Arbeitnehmerschaft ein Kuckuckskind unter, das lediglich ein bisschen aussah wie ein Interessensverband der abhängig Beschäftigten. Tatsächlich wollten sie die Arbeiterschaft so radikal atomisieren, dass es dieser nie wieder einfiel, selbstbewusst das Haupt zu erheben und zum Kern einer demokratisch-sozialistischen Revolutionsbewegung zu werden, wie im November 1918 – der Alptraum aller führenden Nationalsozialisten. Darüber hinaus sollte die Arbeiterschaft langfristig auch positiv in das NS-System integriert werden, die Arbeiter und Angestellten zu überzeugten Gliedern der nationalsozialistischen „Volksgemeinschaft“ werden. Das ging nicht nur über Repression, die die Arbeitsfront zeit ihrer Existenz immer auch ausübte, namentlich über ein verzweigtes System an Spitzeln in den Betrieben, deren Berichte durch einen organisationseigenen Geheimdienst ausgewertet wurden (das DAF-„Amt Information“, das im März 1938 dann in den SD integriert wurde⁴⁴).

Daneben – das war mit dem Terminus „Wechselbalg“ auch gemeint – sollte die DAF ein elaboriertes und zugleich flexibles, situations- und klientelangepasstes System von Lockungen und Anreizen entwickeln. Dazu zählten u.a. die „NS-Gemeinschaft ,Kraft durch Freu-

42 Zitiert nach: Thomas Blanke u.a. (Hg.), Kollektives Arbeitsrecht. Quellentext zur Geschichte des Arbeitsrechts in Deutschland, Bd.2: 1933 bis zur Gegenwart, Reinbek 1975, S. 67.

43 Ley berichtete später, Hitler habe ihm einige Tage nach der Zerschlagung der Gewerkschaften und der Gründung der DAF „in seiner väterlich-gütigen Art“ wörtlich erklärt: „Wir wollen einmal abwarten, was aus dem Wechselbalg [also der DAF] wird.“ Hitler wollte, so kommentiert Ley, „also nicht ein Chaos, das noch gar nicht zu übersehen und nicht geordnet war, nun schon gesetzlich verankern“ und in feste organisatorische Formen bringen. „Der Führer bedeutete mir, dass sich das erst entwickeln müßte.“ Nach: Der Parteitag der Arbeit vom 6. bis 13. September 1937. Offizieller Bericht über den Verlauf des Reichsparteitages mit sämtlichen Kongressreden, München 1937, S. 265.

44 Vgl. Karl-Heinz Roth, (Hg.), Facetten des Terrors. Der Geheimdienst der „Deutschen Arbeitsfront“ und die Zerstörung der Arbeiterbewegung 1933-1938, Bremen 2000.

de“ mit ihrem Tourismus und überhaupt zahllosen Freizeitaktivitäten,⁴⁵ der gemeinsam mit der HJ durchgeführte und in erster Linie an eine karriereorientierte junge Arbeitnehmerschaft adressierte „Reichsberufswettkampf“ oder das lange Zeit von Albert Speer geführt Amt „Schönheit der Arbeit“ mit seinen zahlreichen Kampagnen zur betriebsbezogenen Sozialpolitik.⁴⁶ Zu diesen Integrationsinstrumenten der DAF sind im weiteren der „Leistungskampf der Betriebe“, der allerdings ab den Vorkriegsjahren statt betrieblicher Sozialleistungen in zunehmendem Maße Leistungssteigerung und Rationalisierungserfolge prämierte oder auch die Palette an günstigen Volksprodukten zu zählen,⁴⁷ die der DAF-Riesenkonzern anbot – also Volkswohnungen, Volkswagen, Volkskühlchränke, Volksversicherungen, zinsgünstige Sparkonten, leichte Unterhaltungsliteratur und vieles mehr. Entstanden war das DAF-Wirtschaftsimperium aus den Genossenschaften und Unternehmen, die Ley 1933 den Gewerkschaften geraubt hatte und seitdem gezielt in „volksgemeinschaftliche Dienstleister“ umwandelte, dessen preiswerte ‚Volksprodukte‘ zur Integration der breiten Arbeitnehmerschaft in das NS-System beitragen sollten. 1942 machte das schwer überschaubare Unternehmenskonglomerat einen Umsatz, der dem des weltgrößten Chemiekonzerns, der IG Farbenindustrie, nahekam; mit ungefähr 200.000 Arbeitnehmer beschäftigte das in zahlreichen Branchen aktive DAF-Wirtschaftsimperium weit mehr Arbeiter und Angestellte als der gesamte Siemenskonzern.⁴⁸

Das „Deutsche Institut für technische Arbeitsschulung“ Vorbild der DAF in Ideologie und Praxis

Ley hat später behauptet, für die Arbeitsfront habe es kein Vorbild gegeben. Dass dies für „Kraft durch Freude“ nicht zutraf, die Tourismus-, Freizeit- und Bildungsorganisation der Arbeitsfront vielmehr fast im Maßstab eins zu eins der italienischen „Opera Nazionale Dopolavoro“ abgekupfert war, ist inzwischen hinlänglich bekannt.⁴⁹ Aber auch die DAF als Mutterorganisation von KdF hatte mit Blick auf Selbstverständnis und Tätigkeitsfelder

45 Vgl. Wolfgang Buchholz, Die nationalsozialistische Gemeinschaft ‚Kraft durch Freude‘. Freizeitgestaltung und Arbeiterschaft im Dritten Reich, Diss., München 1976; Hasso Spode, Arbeiterurlaub im Dritten Reich, in: Carola Sachse u.a., Angst, Belohnung, Zucht und Ordnung. Herrschaftsmechanismen im Nationalsozialismus, Opladen 1982, S. 275-328; ders., „Der deutsche Arbeiter reist“. Massentourismus im Dritten Reich, in: Gerhard Huck (Hg.), Sozialgeschichte der Freizeit, Wuppertal 1982, S. 281-306; Rüdiger Hachtmann, Tourismus-Geschichte, Göttingen 2007, bes. S. 120-126.

46 Vgl. Chup Friemert, Produktionsästhetik im Faschismus. Das Amt ‚Schönheit der Arbeit‘, München 1980.

47 Vgl. neben der in Anm. 34 genannten Literatur auch Matthias Frese, Vom NS-Musterbetrieb zum Kriegsmusterbetrieb. Zum Verhältnis von DAF und Großindustrie 1936-1944, in: Wolfgang Michalka (Hrsg.), Der Zweite Weltkrieg, München 1989, S. 382-401.

48 Ausführlich: Rüdiger Hachtmann, Das Wirtschaftsimperium der Deutschen Arbeitsfront, Göttingen 2012.

49 Vgl. vor allem Viktoria De Grazia, The Culture of Consent. Mass Organisation of Leisure in Fascist Italy, Cambridge 1981, S. 24ff.; Daniela Liebscher, Freude und Arbeit. Zur internationalen Freizeit- und Sozialpolitik des faschistischen Italien und des NS-Regimes, Köln 2009, S. 126ff.

identifizierbare Vorbilder. Dies waren nicht (wie man vielleicht annehmen könnte) die italienisch-faschistischen Staatsgewerkschaften und ebensowenig die 1929 gegründete Nationalsozialistische Betriebszellenorganisation. Diese wurde bis Mitte 1934 gerade deshalb entmachtet, weil die NS-Führung keine Gewerkschaft in einem braunen Mäntelchen wollte. Wichtigstes Vorbild für die DAF war vielmehr das DINTA, das von der Schwerindustrie des Ruhrreviers im Oktober 1925 gegründete „Deutsche Institut für technische Arbeitsschulung“ mit Sitz in Dortmund.

Dieses DINTA war entgegen der Selbstbezeichnung nicht eine Forschungseinrichtung, sondern (kurz gesagt) der Gegenentwurf zu den Gewerkschaften, vor allem zu den freien Gewerkschaften. Das Aktionsfeld des DINTA waren die Betriebe der rheinisch-westfälischen Industrie, das politisch-pädagogische Ziel des DINTA: eine umfassende Arbeitserziehung des „deutschen Arbeiters“, die dessen vorgeblichen Wesen entsprach, und diesen an die sogenannte „Werksgemeinschaft“ sowie darüber hinaus an die „Volksgemeinschaft“ binden sollte. Ausgangspunkt der DINTA-Praxis war eine zum Ideal hypostasierte „Frontgemeinschaft“, wie sie angeblich im Ersten Weltkrieg bestanden habe und in der soziale Unterschiede keine oder nur eine untergeordnete Rolle spielten. Die Protagonisten des DINTA wollte die „Frontgemeinschaft“ als „Werksgemeinschaft“ auf die Betriebe übertragen und dort perpetuieren. Zentrale Elemente der Front- wie der Werksgemeinschaft waren der „Führer“ des Betriebes, der sich auf die „Menschenführung“ verstehen können musste,⁵⁰ und eine „Gefolgschaft“, die ihrem militärischen oder betrieblichen „Führer“ blind ergeben folgen sollte. „Im Krieg haben wir den tüchtigsten Soldaten der Welt gehabt, es muß also bei guter Führung und guter Ausbildung möglich sein, diesen besten Soldaten der Welt zum besten Arbeiter der Welt zu machen“, so das Leitmotiv des Leiters des DINTA, Carl Arnhold,⁵¹

50 Das bedeutungsoffene Schlagwort „Menschenführung“ und das ebenso wenig eindeutige dahinter stehende Konzept sind nicht, wie man angesichts der gehäuftten Verwendung ab 1933 vermuten könnte, originär nationalsozialistisch gewesen. Es hatte gerade im Bereich der Wirtschaft und Technik bereits in den zwanziger Jahre reüssiert, und das keineswegs nur im Deutschen Reich. Vgl. Helmuth Trischler, Führerideal und die Formierung der faschistischen Bewegungen. Industrielle Vorgesetztenschulung in den USA, Großbritannien, der Schweiz, Deutschland und Österreich im Vergleich, in: HZ 251/1990, S. 45-88.

51 Arnhold (1884-1970), von Nov. 1918 bis 1923 in verschiedenen rechtsextremistischen Organisationen aktiv, war seit 1922 Ingenieur (bzw. Obergeringieur) und Ausbildungsleiter im Gelsenkirchener Stahl- und Eisenwerk Schalker Verein. Er leitete das DINTA seit seiner Gründung 1925 und auch nach seiner Umbenennung 1935 in DAF-„Amt für Betriebsführung und Berufserziehung“. Das erste Mal legte Arnhold im April 1940 diese Leitungsfunktion vorübergehend nieder, endgültig dann Ende Nov. 1942 aufgrund anhaltender persönlicher Differenzen mit Ley. Von Mai 1940 bis Nov. 1942 arbeitete Arnhold im Reichswirtschaftsministerium, als „Generalreferent“ einer neugeschaffenen Sonderabteilung für „Berufserziehung und Leistungssteigerung in Handel und Gewerbe“. Von Ende Nov. 1942 bis April 1945 war er als Unternehmensberater in der sächsischen Flugzeugindustrie tätig. Im Jahr 1948 gründete er die in der Unternehmensberatung tätige „Gesellschaft für Arbeitspädagogik“ mbH (Gefa), Witten/Ruhr (die Arnhold ein erstes Mal bereits 1930 unter demselben Namen und am selben Ort ins Leben gerufen hatte). Seit 1953 leitete er die Holzfachschule Bad Wildungen. Im Dez. 1960 erhielt Arnhold das Bundesverdienstkreuz

an dem dieser Zeit seines Lebens seine betriebspädagogische Arbeit ausrichtete.⁵² Von dieser Formel war es ein kurzer Schritt zum „Soldaten der Arbeit“, dem Schlagwort, das Robert Ley Mitte der dreißiger Jahre prägte⁵³ und das wie kein anderes Selbstverständnis und Programmatik der späteren DAF zusammenfasst.

Ökonomisch wollte das DINTA „die Sicherung der Wirtschaftlichkeit werktätiger Arbeiter“ im Sinne einer umfassenden „Rationalisierung menschlicher Arbeitskraft“,⁵⁴ und zwar durch die Optimierung „des Betriebsmenschen“ in dessen „technischem Können und seelischem Wollen“. Im Mittelpunkt der konkreten DINTA-Aktivitäten stand die Ausbildung des ‚hochwertigen deutschen Facharbeiters‘ in organisationseigenen Werkschulen und Lehrwerkstätten. Ergänzt wurden die Aktivitäten zur Heranbildung qualifizierter Stammarbeiter durch die Propagierung einer nach ‚Werkstreue‘ und Status abgestuften betrieblichen Sozialpolitik, die „den Arbeiter bereits als Frucht im Mutterleibe erfasse und ihn erst entlasse, wenn er unter den Klängen der Werkskapelle, nach der Einsegnung der Leiche [...] auf den Schultern der Werksjugend zum Friedhof getragen werde“.⁵⁶ Bis zum Beginn der Weltwirtschaftskrise baute das DINTA mehr als 120 Werkschulen auf oder unterstützte deren Aufbau. Darüber hinaus gründete es knapp hundert Werkszeitungen mit einer wöchentlichen Auflage von einer halben Million Exemplaren. Nachhaltiger noch als diese organisationseigene Propagandamaschinerie wirkten mehrere hundert Arbeitsingenieure des DINTA, die in zahlreichen reichsdeutschen und auch österreichischen Betrieben tätig wurden und dort die Prinzipien und Konzepte des DINTA implementierten, die hier aus Platzgründen nur angedeutet werden können.⁵⁷

Ein weiterer wichtiger Zweig der DINTA-Aktivitäten - der nach 1933 systematisch ausgebaut wurde - war die betriebsbezogene und, mehr noch, ideologische Schulung von Füh-

1. Klasse. Vgl. Martin Fiedler, Carl Arnhold (1884-1970), in: Wolfhard Weber (Hrsg.), Ingenieure im Ruhrgebiet, Aschendorff 1999, S. 318-343.

52 Nach: Gesellschaft für Arbeitspädagogik m.b.H. (GEFA), (Hg.), Ein Leben für die deutsche Wirtschaft. Carl Arnhold zum 80. Geburtstag, Witten (Ruhr) 1964, S. 10.

53 Vgl. vor allem Robert Ley, Soldaten der Arbeit, Berlin 1938.

54 Nach: Gertraud Schottdorf, Arbeits- und Leistungsmedizin in der Weimarer Republik, Husum 1995, S. 157.

55 Nach: Peter C. Bäumer, Das Deutsche Institut für technische Arbeitsschulung (Dinta), München/Leipzig 1930, S. 135.

56 Carl Arnhold, nach: Fritz Fricke, Dintageist und Wirtschaftsbürger, Köln 1950, S. 23.

57 Ausführlicher zum Verhältnis von DINTA und DAF sowie außerdem zum Kaiser-Wilhelm-Institut für Arbeitsphysiologie in Dortmund (das zwischen 1929 und 1945 zu einem Zentrum der reichsdeutschen Arbeitswissenschaften wurde): Rüdiger Hachtmann, Ein Kind der Ruhrindustrie? Die Geschichte des Kaiser-Wilhelm-Instituts für Arbeitsphysiologie von 1913 bis 1949, in: Westfälische Forschungen 60/2010 - Themenschwerpunkt: Regionale Bildungs- und Wissenschaftsgeschichte im 20. Jahrhundert, hg. von Wilfried Rudloff, S. 73-154, bes. S. 106-109, 133-141; ders., Das Kaiser-Wilhelm-Institut für Arbeitsphysiologie und die Deutsche Arbeitsfront (1938 bis 1945), in: Theo Plessner/Hans-Ulrich Thamer (Hg.), Arbeit, Leistung und Ernährung. Vom Kaiser-Wilhelm-Institut für Arbeitsphysiologie zum Max-Planck-Institut für molekulare Physiologie und Leibniz-Institut für Arbeitsforschung in Dortmund, Stuttgart 2012, S. 425-468.

runungskräften, also Werksleitern, Ingenieuren, Meistern und Vorarbeitern. Leitlinie war, die „Betriebsführer“ in Verhaltensmustern zu schulen, die es ihnen erleichtern sollten, die „Seele des Arbeiters“ gegen das „verderbliche Gift“, das Gewerkschaften und Arbeiterparteien in die „Herzen“ der Arbeiter „hineinträufelten“, zu immunisieren.

Folgerichtig sahen sich die Repräsentanten des DINTA durch den „Sieg der nationalsozialistischen Revolution“ tatsächlich wie „aus einer belagerten Festung befreit“. ⁵⁸ Kontakte zur NSDAP hatten lange vor 1933 bestanden. Was hier vor allem interessiert, ist der Umstand, dass die Prinzipien des DINTA von der DAF übernommen und weiter ausgebaut wurden. Noch 1933 schloss sich das DINTA voller Enthusiasmus der Arbeitsfront an, nun als „Deutsches Institut für *nationalsozialistische* technische Arbeitsschulung“. 1935 wurde das DINTA dann zur – neben dem Arbeitswissenschaftlichen Institut – größten und wichtigsten Zentraleinrichtung der Arbeitsfront ausgebaut, zum „Amt für Betriebsführung und Berufserziehung“.

Während das DINTA bis 1933 eine formalrechtlich private Einrichtung blieb, war die Arbeitsfront de facto spätestens seit den Vorkriegsjahren ein Zwangsverband und eine Vorfeldorganisation der NSDAP, die die Gesamtheit der reichsdeutschen Arbeitnehmerschaft erfasste. Sie war eines der zentralen Netze aus Organisationen, Institutionen und Verbänden, die die Diktatur über die deutsche Gesellschaft warf. Sie agierte mit den Mitteln des Sozialpaternalismus: Als maßgeblicher „Erzieher“ zur „Volks- und Leistungsgemeinschaft“, der atomisierte, entmündigte, aber auch vor allem die jüngeren, nicht in der Arbeiterbewegung sozialisierten Arbeitnehmergenerationen mit fürsorglich-väterlichem Gestus ⁵⁹ integrierte und zu einem neuen leistungs- und karriereorientierten Arbeitnehmertypus modellierte, ⁶⁰ wurde die DAF eine zentrale Säule der Arbeitsverfassung des Dritten Reiches im weiteren Sinne.

58 Carl Arnhold, Die Aufgaben des Dinta in der Deutschen Arbeitsfront, in: Der Arbeitgeber 23/1933, S. 256.

59 Der hier benutzte Terminus Sozialpaternalismus verweist auf signifikante soziokulturelle Unterschiede zwischen Betreuern und Betreuten. Tatsächlich war die Distanz der hohen DAF-Funktionäre zur breiten Mitgliedschaft aus Arbeitern und einfachen Angestellten erheblich. Die etwa 170 führenden Funktionäre entstammten bis auf ganz wenige Ausnahmen dem Bürgertum bzw. mittelständischen Gruppen. Von den besonders einflussreichen Leitern der Berliner DAF-Zentralämter war zudem etwa ein Drittel promoviert. Vgl. Rüdiger Hachtmann, Kleinbürgerlicher Schmerbauch und breite bürgerliche Brust – zur sozialen Zusammensetzung der Führungselite der Deutschen Arbeitsfront, in: Ursula Bitzegeio/Anja Kruke/Meik Woyke (Hg.), Solidargemeinschaft und Erinnerungskultur im 20. Jahrhundert. Beiträge zu Gewerkschaften, Nationalsozialismus und Geschichtspolitik, Bonn 2009, S. 233-257.

60 Zur Atomisierung der Arbeitnehmerschaft und – darauf aufbauend – zur Ausbildung dieses neuen, ‚modernen‘ Arbeitnehmertypus bereits während des Dritten Reiches vgl. Detlev Peukert, Volksgenossen und Gemeinschaftsfremde. Anpassung, Ausmerze und Aufbegehren unter dem Nationalsozialismus, Köln 1982, bes. S. 43, 140, 285-288, 293f.

IV. Rassistische sowie biologistische Diskriminierungen – und die Folgen für das Arbeitsrecht

Zu den Integrationsinstrumenten, mit denen die Arbeitsfront die deutsche Arbeitnehmerschaft zu gewinnen versuchte, gehörte ein Aspekt, der sich mit der Formel „Integration durch Rassismus“ umschreiben lässt. Zwar war die deutsche „Volksgemeinschaft“ von Anfang an rassistisch aufgeladen. Man denke nur an die Stigmatisierung von Menschen, die nach den NS-Gesetzen als „jüdisch“ galten, als „asozial“ oder sonstwie „gemeinschaftsfremd“ kriminalisiert und aus der „Volksgemeinschaft“ ausgeschlossen wurden. Mit Blick auf die Arbeiterschaft besonders fatal war jedoch die Unterschichtung der Belegschaften im „Altreich“ vor allem ab 1939 (nach dem Überfall auf Polen) sowie verstärkt ab 1941 (nach dem Überfall auf die Sowjetunion) mit einer stigmatisierten, intern wiederum vielfältig aufgesplitterten Fremdarbeiterschaft, die schließlich nach Millionen zählte.

Auf zwei Aspekte rassistischer Diskriminierungen ist wenigstens kurz hinzuweisen. Wichtig ist zum einen eine Übernormierung, die der Willkür Tor und Tür öffnete. Wolfgang Sofsky hat dieses Phänomen (in Anlehnung an Antony Giddens) in seinem Buch „Ordnung des Terrors“ über das System der nationalsozialistischen Konzentrationslager folgendermaßen umrissen: „Nur auf den ersten Blick widerspricht die Vielzahl an Vorschriften dem Prinzip des Terrors. Normative Regulierung ist nur dem Anschein nach das Gegenteil von Willkür. [...] Die rigorose und totale Überregulierung [...] lieferte [...] den Freibrief, im Namen der Regeln Willkür ausüben zu können.“ Und weiter: „Der Terror wurde durch die Regeln nicht eingeschränkt, sondern [...] auf Dauer gestellt.“ Sofsky spricht vom „Terror der Überregulierung“. Es entwickelte sich ein „Dschungel von Strafanlässen, ein Zustand fortwährender Bestrafbarkeit“.⁶¹

Diese Feststellungen galten nicht allein für KZ-Häftlinge, von denen schließlich ja auch mehrere Hunderttausend zum kriegswirtschaftlichen Arbeitseinsatz gezwungen wurden,⁶² sondern für den gesamten Fremdarbeitereinsatz und schließlich selbst für unbotmäßige deutsche Arbeitskräfte. Neben dem „Terror der Überregulierung“ – vor allem (aber nicht nur) gegenüber ausländischen Zwangsarbeitern – prägte der an deutsche Arbeitnehmer adressierte rassistische Sozialpaternalismus die nationalsozialistische Arbeitsverfassung. Er spiegelt sich nicht zuletzt in vielen konkreten Veränderungen des Arbeitsrechts auch und gerade für deutsche Arbeitnehmer, die für sich genommen durchaus fortschrittlich anmuten. Ein Beispiel ist das „Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter“ vom 17. Mai 1942.⁶³ Mit diesem Gesetz wurde der Mutterschutz, der zuvor nur für das Gewerbe gegolten hatte, auf weitere Beschäftigtengruppen ausgedehnt, außerdem insbesondere der Kündigungs-

61 Wolfgang Sofsky, *Ordnung des Terrors. Das Konzentrationslager*, Frankfurt a.M. 1997, 132f., 247f.

62 Vgl. zu diesem Themenkomplex Marc Buggeln, *Arbeit & Gewalt. Das Außenlagersystem des KZ Neuengamme*, Göttingen 2009; Rüdiger Hachtmann, *Fordism and Unfree Labor – Aspects of the Work Deployment of Concentration Camp Prisoners in German Industry between 1941 and 1944*, in: *International Review of Social History* volume 55 (2010), issue 03, S. 485-513.

63 RGBl. 1942, I, S. 321ff.

schutz für Mütter gegenüber dem Gesetz vom 16. Juli 1927 verbessert. Auch sonst markierte das Mutterschutzgesetz von 1942 gegenüber dem Rechtszustand der Weimarer Republik einen erheblichen Fortschritt.⁶⁴ Für sich betrachtet, tatsächlich lässt sich dieses Gesetz wie viele andere jedoch nur angemessen jedoch nur interpretieren, wenn seine Bestimmungen in den historischen Kontext eingebettet, also auf die Ziele und das Selbstverständnis des NS-Regimes bezogen werden.

Nationalsozialistisches Ideal war und blieb es, die „deutsche Frau“ aus dem industriellen Erwerbsleben herauszuziehen, damit sie sich ganz auf ihre biologisch angeblich determinierte Rolle als Ehefrau und Mutter konzentrieren konnte. Deutsche Frauen gehörten in dieser Rolle nicht sich selbst. Nach NS-Verständnis standen sie im Dienst von „Volk“ und „Staat“. Sie hatten (zugespißt formuliert): „Gebärmaschinen für die Volksgemeinschaft“ zu sein. Dies sollten sie bleiben, obwohl nach der verlorenen Schlacht um Moskau und dem Kriegseintritt der USA Ende 1941 die Zeit der Blitzkriege und Blitzsiege endete und abzusehen war, dass sich ein erheblicher Teil der deutschen Frauen kurzfristig nicht ausschließlich seiner eigentlichen Bestimmung, Mutter zu sein, würde widmen können. Das Regime war darauf angewiesen, dass vor allem deutsche Arbeiterfrauen zu einem hohen Prozentsatz in der Industrie arbeiteten. Deshalb, d.h. um die deutschen Industriearbeiterinnen und deren künftige Kinder im eugenischen Sinne zu ‚schützen‘, wurde im Frühjahr 1942 der Mutterschutz erheblich ausgeweitet. Selbstredend galten all die schönen, fortschrittlichen Bestimmungen dieses Gesetzes nicht für ausländische Frauen, insbesondere nicht für „Ostarbeiterinnen“.⁶⁵

Schon vor 1942 hatten Diktatur und Industrie kriegswirtschaftliche Erfordernisse, die eine verstärkte Mobilisierung von Frauen für die Industrie erforderlich machten, und biologistische Rollenzuweisungen miteinander zu verknüpfen versucht. So war es dem sozialpaternalistischen Rassismus des NS-Regimes zuzuschreiben, dass Teilzeitarbeit bereits in den letzten Vorkriegsjahren und dann verstärkt während des Krieges zum Massenphänomen wurde. Halbtagsschichten und familienfreundlich reduzierte Arbeitszeiten für Mütter und Hausfrauen sind also keine Errungenschaften etwa erst der bundesdeutschen Nachkriegs-

64 Zu diesem Gesetz vgl. Carola Sachse, Siemens, der Nationalsozialismus und die moderne Familie. Eine Untersuchung zur sozialen Rationalisierung in Deutschland im 20. Jahrhundert, Hamburg 1990, S. 47-53; dies., Das nationalsozialistische Mutterschutzgesetz. Eine Strategie zur Rationalisierung des weiblichen Arbeitsvermögens im Zweiten Weltkrieg, in: Dagmar Reese u.a. (Hg.), Rationale Beziehungen? Geschlechterverhältnisse im Rationalisierungsprozess, Frankfurt a.M. 1993, S. 270-292; Eckart Reidegeld, Staatliche Sozialpolitik in Deutschland 469 ff.; Cosima König, Die Frau im Recht des Nationalsozialismus. Eine Analyse ihrer familien-, erb- und arbeitsrechtlichen Stellung, Frankfurt a.M. usw. 1988, S. 208-212; Cornelia Maas, Das Frauenbild in der NS-Arbeitswissenschaft und seine Bedeutung für die betriebliche Personalpolitik - am Beispiel der Frauenindustriearbeit, Norderstedt 1999, S. 50ff.; Ursula Nienhaus, Vater Staat und seine Gehilfinnen, Frankfurt a.M. 1995, S. 311ff.

65 Vgl. Rüdiger Hachtmann, Industriearbeiterinnen in der deutschen Kriegswirtschaft 1936-1944/45, in: Geschichte und Gesellschaft, 19.Jg./1993, S.332-366, hier: S. 354f. Mehr als die Hälfte aller „Ostarbeiterinnen“ war in den beiden letzten Kriegsjahren weiblichen Geschlechts (und oft sehr jung).

gesellschaft. In welchen Dimensionen der rassistisch grundierte Pronatalismus der Hitler-Diktatur die Einführung von Halbtagsarbeit begünstigte, lässt sich an den Arbeitszeitstatistiken ablesen: Reichsweit sank die (tatsächlich geleistete) Arbeitszeit von qualifizierten Arbeiterinnen in der Produktionsgüterindustrie einschließlich der Rüstungsindustrie von 47 Stunden im März 1939 auf 41,5 Stunden im März 1944, für die weit größere Zahl der ungelernen Arbeiterinnen sogar von 47 auf 39 Stunden, und zwar reichsweit.⁶⁶

V. Fazit

Das NS-Regime baute in enger Absprache mit maßgeblichen Repräsentanten der Industrie die Arbeitsverfassung in Deutschland 1933/34 von Grund auf um. Tarifverhandlungen sowie überhaupt jegliche Partizipationsmöglichkeiten der Arbeitnehmer wurden vollständig ausgehebelt. Faktisch aufgehoben oder doch weitgehend zurückgenommen wurden außerdem die Möglichkeiten der Arbeitnehmer, die ihnen nominell verbliebenen individuellen Rechte wahrzunehmen. Ausdruck dieser Entwicklung war der rapide Bedeutungsverlust der Arbeitsgerichtsbarkeit. Die dieser vorgeschaltete Rechtsberatung der DAF war der „Volksgemeinschaft“ verpflichtet, nicht dem rechtsuchenden individuellen Arbeitnehmer.

Ähnlich wie die „Betriebsgemeinschaft“ auf den „Betriebsführer“ zugeschnitten wurde, wurde auch die Tarifpolitik autoritär durchstrukturiert. Dabei knüpfte das nationalsozialistische Arbeitsrecht an ältere Elemente an, besonders markant in der Institution des Treuhänders der Arbeit, die auf dem Weimarer Schlichter fußte und dessen ohnehin schon weitgehenden Rechte weiter ausdehnte. Allerdings erhielt der Treuhänder der Arbeit keinen, seinen nominellen Funktionen adäquaten behördlichen Unterbau. Dies ist darauf zurückzuführen, dass das Ideal der NS-Arbeitsrechtler darauf hinaus lief, alle Konflikte innerhalb des Betriebes zu regeln und der Treuhänder nur ausnahmsweise eingeschaltet werden sollte. Dieses Ideal ließ sich angesichts einer massierten Aufrüstung und vor dem Hintergrund der einsetzenden Vollbeschäftigung nicht durchhalten. Das wirtschafts- und sozialpolitisch ohnehin ziemlich pragmatisch agierende NS-Regime schanzte den Treuhändern deshalb immer mehr Aufgaben zu. Denen waren diese allerdings immer weniger gewachsen. Im Krieg kam es vor diesem Hintergrund zu zahlreichen Improvisationen und 1943 schließlich zur Verschmelzung der Institution des Reichstreuhänders mit der des Leiters der Landesarbeitsämter.

Angesichts der offensichtlichen Überforderung der Treuhänder der Arbeit planten staatliche Funktionsträger sowie vor allem einflussreiche Industrieführer im Sommer 1940 die Einführung von Gremien, in denen Repräsentanten der Arbeitgeber und „Gefolgschaftsvertreter“ eine Art Tarifverträge vereinbaren sollten. Ziel war, den überforderten Staat aus den Tarifangelegenheiten herauszuhalten und eine möglichst weitgehende, freilich ausgesprochen wirtschaftsfriedlich getönte Tarifautonomie herzustellen. Angesichts der sich ab Mitte 1941 rasch verändernden militärischen und politischen Konstellationen konnten diese Überlegungen nicht verwirklicht werden. Sie sind jedoch als Indiz dafür zu werten, dass

66 Vgl. ebd., S. 364 (Tabelle 3).

den maßgeblichen Repräsentanten der deutschen Industrie bewusst war, dass eine autoritäre Regulierung der Tarifverhältnisse auf Dauer zu einer Überforderung des Staates führen würde. Die Wiedereinführung von autonomen Tarifverhandlungen und Tarifverträgen in der Bundesrepublik ist deshalb nicht allein als demokratische Konzession zu werten. Sie basierte daneben auf den Erfahrungen der NS-Zeit und diente ganz pragmatisch auch der Staatsentlastung.

Die Deutsche Arbeitsfront nahm innerhalb der nationalsozialistischen Arbeitsverfassung eine Schlüsselstellung ein. Sie sollte die Atomisierung der deutschen Arbeitnehmerschaft werkstelligen und Arbeiter und Angestellte unter den neuen politisch-ideologischen Prämissen mit Hilfe von Lockung und Zwang in die nationalsozialistischen „Volks- und Leistungsgemeinschaft“ integrieren. Die „Volksgemeinschaft“ selbst war zwar hierarchisch konzipiert. Der Arbeiterklasse sollten jedoch alle Ansätze zur Ausbildung einer eigenständigen sozialen Identität genommen werden. Gleichzeitig wurde sie unter eine Art sozialpaternalistische Kuratel der Arbeitsfront gestellt.

Langfristig sollten Klassengrenzen zugunsten rassistischer Hierarchisierungen zurücktreten: Eines der wirkungsvollsten Mittel, das Gros der deutschen Arbeiter und Angestellten zu integrieren – wenn man so will: zu korrumpieren – war der Rassismus und die diesem zugrunde liegenden Inklusions- und Exklusionsmechanismen. Durch die Unterschichtung der Belegschaften im „Altreich“ mit Fremdarbeitern aus aller Herren Länder begannen rassistische Stereotypen auch in breiten Schichten der deutschen Arbeiterschaft eine positive Resonanz zu gewinnen.⁶⁷

Die oft furchtbaren Verhältnisse, unter denen zahllose ausländische Arbeitskräfte ab 1939 arbeiten mussten, waren nicht nur und nicht in erster Linie formalrechtlichen Diskriminierungen zuzuschreiben. Sie wurden zu erheblichen Teilen auch durch eine Übernormierung legitimiert. Übernormierung, Generalklauseln und eine ohnedies allgemeine moralisch-ethische Enthemmung öffneten der Willkür der Kontroll- und Repressionsorgane des NS-Regimes Tor und Tür. Nationalsozialismus und Fortschritt im emanzipatorischen Sinne schließen sich grundsätzlich aus. Es war angesichts dessen nur logisch, dass auch alle vordergründigen Verbesserungen im Arbeitsschutz für deutsche Arbeitnehmer, die sich für die Zeit des Nationalsozialismus beobachten lassen, stets an Nation und Rasse gebunden waren.

67 Die Dimensionen des Mentalitätswandels in der Arbeitnehmerschaft sind empirisch freilich nur schwer auszulesen, da Ego-Dokumente von Arbeitern und Angestellten in nennenswertem Umfang nicht überliefert sind und weder die vom sozialistischen Exil gesammelten Berichte noch die Lage- und Stimmungsberichte der Gestapo und anderer NS-Institutionen Repräsentativität beanspruchen können. Noch problematischer ist es, Selbstdarstellungen des Regimes zur Grundlage dann auch noch apodiktischer Einschätzungen von Mentalitätswandlungen in den Unterschichten zu machen. Vgl. die berechtigte Kritik von Magnus Brechtken, *Geschichte der nationalsozialistischen Herrschaft. Literaturbericht, Teil I*, in: *GWU* 62/2011, S. 237-251, bes. S. 242. Ähnlich Ian Kershaw, „Volksgemeinschaft“. Potenzial und Grenzen eines neuen Forschungskonzepts, in: *VFZ*, 59/2011, S. 1-17.

**Tabelle: (Reichs-)Treuhande der Arbeit
- Amtszeit und Kurzbiographien (ohne Sondertreuhande)**

Name	Amtszeit und Wirtschaftsgebiet	Kurzbiographien
Franz-Josef Binz	1939-1945: Rheinland.	(1896-1965) April 1914-1920 Marine (zuletzt Leutnant); 1921-1932 selbständiger Kaufmann im Papierhandel; 1921-1924 SPD; 1927 NSDAP-Eintritt; 1927-1929 NSDAP-Ortsgruppenleiter Düren, 1930-1939 NSDAP-Kreisleiter Schleiden (Eifel); 1934-1938 Vertragsangestellter bei der DAF, 1935-1938 DAF-Gaubeauftragter für Köln-Aachen und stellv. DAF-Gaubeauftragter für Köln-Aachen. NSDAP-MdR Nov. 1933-1945 (WK 20).
Gustav Böhm	1934-1939: Saarpfalz; 1940-1945 Oberdonau.	(1888-?) Hauptmann; Dr. jur.; 1920-1934 leitend im Verband der Pfälzischen Industrie sowie weiteren Arbeitgeberverbänden tätig.
Wilhelm Börger	1933-1939: Rheinland; 1938-1945: Sondertreuhande für den Bergbau.	(1896-1962), Schlosser; seit 1922 in frühfaschistischen Bewegungen; 1929 NSDAP-Eintritt; 1930-1932 NSDAP-Kreisleiter Erftkreis (Neuss); 1932-1934 Landesobmann-West bzw. für das Rheinland der NSBO; 1933 DAF-Bezirksleiter Rheinland und kommissarischer Leiter des Dt. Metallarbeiter-Verbandes; 1938-1945 Leiter der Hauptabt. I im Reichsarbeitsministerium; 1942-1945 Verbindungsmann des GBA zum Reichsarbeitsministerium, zum Reichsministerium für Volksaufklärung und Propaganda, zur Reichspropagandaleitung der NSDAP und der DAF. NSDAP-MdR Sept. 1930-1945 (WK 22).
Franz Claassen	1934; Pommern.	(1881-1945); 1899 bis 1928 Marineoffizier, (Abschied als Kapitän zur See); Aug. 1932 NSDAP-Eintritt, Herbst 1936 SS-Eintritt (ab März 1941 SS-Brigadeführer); 1932 bis 1934 Leiter des Reichsarbeitsdienstes Pommern; 1934 bis 1942 reaktiviert (Abschied als Konteradmiral).

Name	Amtszeit und Wirtschaftsgebiet	Kurzbiographien
Leon Daeschner	1934-?: Brandenburg; 1944/45: Sondertreuhänder der Banken.	(1894-?) Dr. jur.; 1921 bis 1932 Unternehmer; 1929 bis 1933 Beisitzer in Schlichtungsausschüssen; 1933/34 stellv. Leiter des Sozialamtes der DAF; 1938 SS-Mitglied; Sondertreuhänder der Arbeit für die Eisen- und Metallindustrie.
Johannes Engel	1933-1934: Berlin; 1933-1935: Sondertreuhänder der Banken.	(1894-1973) 1914-1920 Militär (Unteroffizier), Dreher; 1927 NSDAP-Eintritt; 1927 Gründer der NSBO, 1931-1934 NSBO-Landesobmann für Berlin; 1929-1933 Stadt- und Bezirksverordneter in Berlin; 1933-1934 Staatskommissar und Dezernent für das Berliner Verkehrswesen, 1934-1945 Stadtrat für das Verkehrswesen Berlins; 1934-1935 DAF-Bezirksleiter für Berlin; 1944-1945 stellv. NSDAP-Gauleiter für Groß-Berlin; NSDAP-MdR Nov. 1933-1945 (WK 2).
Emil Evers	1933: Mitteldeutschland	Seit 1927 Rechtsanwalt in Halle; 1927 bis 1932 Syndikus des Anhaltischen Arbeitgebersverbandes. 1932/33 NSDAP-Gauwirtschaftsberater. März/April 1933 kommissarischer Oberbürgermeister von Dessau; April 1933 bis 1943 Landrat des kreises Dessau-Köthen.
Kurt Frey	1933-1942: Bayern.	(1902-1945) 1922-1928 Studium der Volkswirtschaft; 1922 NSDAP-Eintritt, NSDAP-Ortsgruppenführer in Ludwigshafen, 1926 erneuter NSDAP-Beitritt, 1928-1930 erneut NSDAP-Ortsgruppenleiter in Ludwigshafen; 1926-1929 SA-Mitglied; 1929-1945 SS (ab 1936 SS-Oberführer); 1930-1934 NSBO-Landesobmann München-Oberbayern; 1933-1934 DAF-Bezirksleiter Bayern; 1933-1935 Reichskommissar für die Landeskrankenkassen Bayerns; 1934-1935 Abteilungsleiter im bayerischen Wirtschaftsministerium; 1934-1939 Leiter der Industrieabteilung der Wirtschaftskammer Bayern; 1943-1945 Leiter des Gauarbeitsamtes Bayern. März 1933- Jan. 1945 MdR (WK 24; Oberbayern-Schwaben).

Name	Amtszeit und Wirtschaftsgebiet	Kurzbiographien
Glatzel, Alforns	1939-1945: Mittelbe.	(1889-1956) 1925 NSDAP-Beitritt; 1934 SS-Eintritt (seit 1938 Oberführer), 1934-1937 Leiter des Oberabschnitts West des SD, ab 1936 Leiter der Zentralabt. I/2 (Personal) im SD-Hauptamt; 1940-1945 ehrenamtl. Mitglied des Volksgerichtshofes; 1943-1944 Leiter der Hauptabteilung Arbeit beim Chef der Militärverwaltung in Paris.
Rüdiger Graf v.d. Goltz	1933-1934: Pommern.	(1894-1976) bis 1918 Offizier (Oberleutnant); 1924-1934 Rechtsanwalt am Landgericht bzw. Oberlandesgericht Stettin; 1933 Generallandschafts-Syndikus Pommern; 1934 bis 1945 Rechtsanwalt am Kammer- bzw. Landgericht Berlin; stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats der Deutsche Solvay-Werke AG/Bernburg (Anhalt); Mitglied des Aufsichtsrats der Allianz und Stuttgarter Lebensversicherungs AG, der Deutschen Rentenbank-Kreditanstalt, der Feldmühle Papier- und Zellstoffwerke, der Stettiner Portland-Zement-Fabrik AG; ehrenamtl. Mitglied des Volksgerichtshofes; NSDAP-MdR März 1936-März 1943 (WK 2).
Karl Hahn	1934-1938: Westfalen.	(1883-?) Jurist; 1919 bis 1933 Syndikus des Verbandes der Holzindustrie und des sächsischen Arbeitgeberverbandes; Gaufachberater für Sozialpolitik der NSDAP-Sachsen.
Heinrich Hartmann	1933-1934: Bayern.	(1883-?) 1927-1933 Arbeiter-Sekretär der christlichen Gewerkschaften (DGB) in Aschaffenburg; BVP-Mitglied; bis 1933 stellvertretender Schlichter für den Bezirk Mitteldeutschland.
Walter Holtz	1944: Pommern.	Direktor; 1943-1945 Präsident des Gauarbeitsamtes Pommern.
Ernst Kendzia	1940-1945: Danzig-Westpreußen; 1939-1942 Warthegau.	(1893-1959 [hingerichtet]); Oberregierungsrat; NSDAP-Eintritt (465 054); SS ; ab 1941 maßgeblich am Aufbau des Vernichtungslagers Chelumno beteiligt.

Name	Amtszeit und Wirtschaftsgebiet	Kurzbiographien
Karl Kimmich	1934-1938: Südwestdeutschland; 1935/36: Niedersachsen (kommissarisch).	(1880-1945) Promotion zum Dr. rer. pol.; seit 1906 in wechselnden Positionen führend im Bankgewerbe tätig; bis 1933 Schlichter für den Bezirk Bayern. Mai 1933 bis 1940 Vorstandsmitglied, 1940 bis 1942 Vorstandssprecher und 1942 bis 1945 Vorsitzender des Aufsichtsrats der Deutschen Bank und Diskontogesellschaft; Vorsitzender des Kreditausschusses der Reichsbank; div. Aufsichtsratssitze.
Josef Klein	1933-1934: Westfalen.	(1890-1952) Jurist und Historiker, Dr. phil.; 1918 Geschäftsführer des Landesarbeits- und Berufsamtes Düsseldorf; 1921-1932 Sozialsekretär der Bayer AG bzw. IG Farbenindustrie AG, Werke Dormagen und Uerdingen; 1932 NSDAP-Eintritt; 1932-1936 Gauwirtschaftsberater der NSDAP-Gauleitung Düsseldorf; 1935-1939 Leiter der Vertrauensstelle des Meßamtes Düsseldorf, 1937-1939 Wirtschaftstreuhänder und Steuerberater in Düsseldorf; ab 1939 Leiter des Werk-schutzes, ab 1942 Oberaufseher der Kriegsgefangenen- und Fremdarbeiterlager der Aug.-Thyssen-Hütte; 1942/43 verhaftet, 1943 aus der NSDAP ausgeschlossen. NSDAP-MdR Juli 1932-1936 (WK 22).

Name	Amtszeit und Wirtschaftsgebiet	Kurzbiographien
Fritz Köllner	1939-1943: Sudetenland.	(1904-1986) 1923/24 Bankbeamter bei der Italienisch-Wiener-Kreditbank in Karlsbad, 1927 Angestellter der Länderbank (Bank für Handel und Industrie) in Reichenberg, 1927-1933 Angestellter der Länderbank in Prag; gleichzeitig 1928-1933 Jurastudium, 1932 Dr. jur.; 1933-1938 führend in der „Sammlung der Sudetendeutschen“, der „Sudetendeutschen Heimatfront“ bzw. des SdP; 1938 NSDAP-Eintritt, 1938/39 Geschäftsführer und Organisationsleiter des NSDAP-Gaues Sudetenland, 1939/40 ehrenamtlicher stellv. NSDAP-Gauleiter des Sudetenlandes; 1943-1945 Präsident des Gauarbeitsamtes Hessen-Kassel. 1947 in Prag zum Tode verurteilt, begnadigt und 1955 in die Bundesrepublik entlassen; seit 1960 Oberregierungsrat im Bayerischen Staatsministerium für Arbeit; Vorstandsmitglied des Witiko-Bundes. NSDAP-MdR 1938-1945 (Sudetenland).
Carl Lürer	1933-1934: Hessen.	(1897-1965), Dr. rer. pol.; seit 1924 Unternehmensberater; 1927 NSDAP-Eintritt; seit 1929 NSDAP-Stadtverordneter in Frankfurt a.M., April 1933-Dez. 1942 Präsident der IHK Frankfurt a.M.; 1934-1945 stellv. Leiter der Reichswirtschaftskammer, 1935-1938 Leiter der Reichsgruppe Handel, 1935-1942 Geschäftsführer der Wirtschaftskammer Hessen, Bezirksleiter der RG Industrie für Hessen; seit 1938 „Wehrwirtschaftsführer“; seit 1935 Mitglied und 1941-1943 Vorsitzender des Aufsichtsrats der Adam Opel AG, 1938-1941 sowie erneut 1943-1945 Mitglied des Vorstands der Dresdner Bank. MdR Nov. 1933-Mai 1943 (WK 19).
Kurt v. Maercken	1936-1939: Niedersachsen.	(1887-1945) Dr. jur.; leitender Bankangestellter und Prokurist; Garderittmeister; nach 1933 zunächst stellv. Treuhänder der Arbeit für Bayern und das Rheinland.

Name	Amtszeit und Wirtschaftsgebiet	Kurzbiographien
(Ernst Otto) Richard Markert	1933-1935: Niedersachsen.	(1891-1957) Dr. rer. pol.; Sept. 1931 NSDAP-Eintritt; 1920-1929 Sozialsekretär der IG Farben/Wolfen; 1929-1931 Direktor des Arbeitsamtes Sagan/Schlesien, 1931-1933 stellv. Direktor des Arbeitsamtes Bremen; 1933 Polizeipräsident und Staatskommissar für Bremen, März 1933-Okt. 1934 Reg. Bürgermeister in Bremen; danach Tätigkeit in der Industrie, 1938-1945 selbständiger Exportkaufmann in Berlin. 1954-1957 Syndikus eines Arbeitgeberverbandes in Köln.
Kurt Melcher	1934-1945: Sondertreuhänder für den öffentlichen Dienst.	(1881-1970) Dr. jur.; 1910-1919 Amtsrichter in Herne; DVP-Mitglied; 1919-1932 Polizeipräsident der Stadt Essen, ab Juli 1932-Febr. 1933 Berliner Polizeipräsident, 1933 kurzzeitig Oberpräsident der preuß. Provinz Sachsen; ab 1937 „Überleitungskommissar“ der Freien und Hansestadt Lübeck in das Land Preußen.
Leopold Nagel	1933-1934: Schlesien.	Dr. jur., Rechtsanwalt und Notar in Breslau; Ende der dreißiger, Anfang der vierziger Jahre Vorsitzender des Aufsichtsrats der Briag Brieger Geschäftsbüchereifabrik AG, Brieg.
Heinrich Nietmann	1940-1945: Saarpfalz.	(1901-1961) Diplom-Landwirt; 1924-1933 Geschäftsführer des Pfälzer Bauernbundes bzw. der Pfälzer Bauernschaft; Okt. 1928 NSDAP-Beitritt; Nov. 1933-März 1934 stellv. Arbeitsamtsdirektor in Kaiserslautern; März 1934 bis März 1935 Leiter der Deutschen Front des Saarlandes; 1935-1940 NSDAP-Gauinspekteur Saarpfalz; 1935-1940 Abteilungsleiter beim Reichskommissar für das Saarland und Leiter der Zweigstelle des Landesarbeitsamtes Rheinland in Saarbrücken. NSDAP-MdR 1935-1945 (WK 27; Rheinpfalz-Saar).
Hermann Nickles	1944: Baden.	(1898-ca. 1985) Nicht abgeschlossenes Jurastudium; Kommunalbeamter, Direktor des Arbeitsamtes Mannheim, Regierungsdirektor, Präsident des Gauarbeitsamtes Baden.

Name	Amtszeit und Wirtschaftsgebiet	Kurzbiographien
Alfred Proksch	1938/39: Sudetenland; 1938-1940: Ostmark/ Österreich; 1940-1945: Wien- Oberdonau.	(1891-1981) 1912-1918 Beamter der K.u.k.-Staatsbahnen, 1919 -1933 der Österreichischen Bundesbahn; seit 1919 führend in der DNSAP, 1923-1926 Landesobmann der DNSAP in Oberösterreich, 1926 NSDAP-Eintritt, 1926-1927 NSDAP-Gauleiter für Oberösterreich, 1931-1933 Landesleiter der österreichischen NSDAP. März 1936-1945 NSDAP-MdR (WK 34 bzw. WK 8). 1945-1949 in Haft, danach Bürohilfskraft.
Günther Rachner	1943: Niederschlesien.	(1891-?) Bis 1941 Ministerialdirigent im Reichsarbeitsministerium; seit Juni 1941 Leiter der „Chefgruppe Arbeit“ im Wirtschaftsstab Ost.
Helmut Reichow	1935/36 Schlesien.	
Fritz Schmelter	1938-1945: Hessen; 1938/39: Sondertreuhänder für den Westwall; 1942-1945 Sondertreuhänder für die Organisation Todt; 1943-1945 Sondertreuhänder für das Baugeswerbe.	(1904-1964) SS-Obersturmbannführer; 1944/45 Leiter der „Zentralstelle Arbeitseinsatz“ im Rüstungsministerium. Nach 1945 führend in der Deutschen Industriefinanzierungs AG/Frankfurt a.M.
Hans Schreiber	1933-1935: Ostprien.	(1896-?) Landwirt; 1930 NSDAP-Eintritt; NSDAP-Kreisleiter.
Ludwig Schröder	1938/1939: Mittelbe.	(1877-?) 1895-1922 Berufsoffizier (Major); 1929 NSDAP-Beitritt; 1922 Bevollmächtigter des Reichsbeauftragten für die Überwachung der Ein- und Ausfuhr an der Westgrenzen; 1929 Geschäftsführer der „Nationalen Nothilfe“; 1931 Gauarbeitsführer.

Name	Amtszeit und Wirtschaftsgebiet	Kurzbiographien
Walter Schuhmann	1936-1941: Schlesien; 1941-1943: Niederschlesien.	(1898-1956) Landwirt, Monteur; ab 1920 in protofaschistischen Organisationen, 1925 NSDAP-Beitritt, 1929-1933 NSDAP-Stadtverordneter in Berlin; 1931-1934 Reichsbetriebszellenleiter der NSBO; Mai 1933-Jan. 1934 Führer des Gesamtverbandes der Arbeiter in der DAF; 1941-1943 Präsident des Landesarbeitsamt Niederschlesien; 1943-1945 Ministerialdirigent beim GBA. 1930-1945 NSDAP-MdR (WK 3 bzw. WK 2).
Franz Josef Schwarz	1934-: Hessen; 1935-1938: Sondertreuhänder der Banken.	Bankdirektor.
Wilhelm Seipel	1941-1945: MainFranken.	(1898-1968) Prom. Zum Dr. rer. pol.; seit 1928 Leiter von Arbeitsämtern, 1941-1945 Präsident des Gauarbeitsamtes Main-Franken. 1951-1954 FDP-MdL Hessen.
Ernst Stiehler	1934-1938: Sachsen, 1935 kommissarisch, auch für Schlesien, 1937 außerdem Sondertreuhänder für das Baugewerbe, 1938 Sondertreuhänder für die Glasindustrie sowie 1939 „Sondertreuhänder für Boten“.	(1887-?) 1907-1914 Schaffner, 1919-1932 Finanzangestellter bei der Chemnitzer Straßenbahn; 1922 NSDAP-Eintritt; 1933-1934 DAF-Bezirksleiter Sachsen; 1935-1937 leitender Beamter im Reichsarbeitsministerium, 1943-1945 Präsident des Gauarbeitsamtes Bayreuth. Juli 1932-März 1936 NSDAP-MdR (WK 30; Chemnitz-Zwickau).

Name	Amtszeit und Wirtschaftsgebiet	Kurzbiographien
Friedrich Völtzer	1933-1938: Nordmark.	(1895-1951) Dr. rer. pol; 1920-1923 Syndikus des Deutschen Buchdruckerverbandes/Cuxhaven; 1924-1928 Syndikus wirtschaftlicher Verbände/Cuxhaven; 1928-1933 Syndikus der Gewerbekammer Lübeck; 1933 Reichskommissar für Lübeck; 1933/34 Wirtschaftssenator in Lübeck.
Karl Heinrich Wiesel	1933-1937; Mitteldeutschland bzw. Thüringen; 1938: Mittelbe.	(1890-?), 1914 Prom. zum Dr. jur.; Oberregierungsrat; stellv. Schlichter im Bezirk Mitteldeutschland; 1942 Mitglied des Verteidigungsausschusses des Wehrkreises IX; 1942 Beauftragter des GBA für die Abt. III des RAM; 1942-1945 Leiter des Gauarbeitsamtes Thüringen; Mitglied der Rüstungskommission IX b.

Juristische Zeitgeschichte Nordrhein-Westfalen

Band 20

Justizministerium des Landes NRW (Hg.)

**Weichenstellungen im
Arbeits- und Sozialrecht der Bundesrepublik**

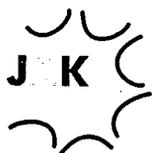
Diktatorische Vergangenheit und demokratische Prägung

Kooperationsprojekt der

Dokumentations- und Forschungsstelle „Justiz und Nationalsozialismus“
an der Justizakademie des Landes NRW

und

Dokumentations- und Forschungsstelle der Sozialversicherungsträger



sv:dok

Dokumentations- und Forschungsstelle
der Sozialversicherungsträger

Redaktion:

Richter am Amtsgericht
Dr. Christian Amann
Leiter der Dokumentations- und
Forschungsstelle
„Justiz und Nationalsozialismus“
an der Justizakademie des Landes NRW,
- Gustav-Heinemann-Haus -,
August-Schmidt-Ring 20
45665 Recklinghausen
Telefon (02361) 481-202
Telefax (02361) 481-141

Titelbild:

Modenschau in Kassel, 1958, ausgerichtet
von der Gewerkschaft Textil und Beklei-
dung für streikende Textilarbeiterinnen.

1. Auflage März 2013

Satz und Gestaltung:

Sven Benecke

Druck:

jva druck & medien, Geldern

© Justizministerium des Landes NRW

ISSN: 1615-5718

Alle Rechte vorbehalten

Redaktionsbeirat:

Richard Bühler,
Präsident des Landesjustizprüfungsamtes,
Düsseldorf

Gerhard Fieberg,
Präsident des Bundesamtes für Justiz a.D.,
Königswinter

Prof. Dr. Alfons Kenkmann,
Professur für Geschichtsdidaktik,
Universität Leipzig/Geschichtsort
Villa ten Hompel, Münster

Dr. Hans-Eckhard Niermann,
Warendorf

Dr. Gerhard Pauli,
Oberstaatsanwalt in Hagen

Dr. Holger Schlüter,
Oberstaatsanwalt in Hagen

Prof. Dr. Dr. Thomas Vormbaum,
Fachbereich Rechtswissenschaft,
FernUniversität Hagen

Dr. Maik Wogersien,
Leiter der Justizakademie
des Landes NRW

Inhalt

<i>Thomas Kutschaty</i>	
Vorwort	7
Dank	9
Bildauswahl	10
<i>Marc von Miquel</i>	
Der gezähmte Kapitalismus Diktatorische Vergangenheit und demokratische Prägung des westdeutschen Sozialmodells	24
<i>Sandro Blanke</i>	
Hugo Sinzheimer und das Arbeitsrecht der Weimarer Republik Eine andere Tradition	48
<i>Rüdiger Hachtmann</i>	
Atomisierung, Entmündigung, Zwangsorganisation Arbeitsrecht und Arbeitsverfassung im Dritten Reich	64
<i>Britta Rehder</i>	
Die Errichtung des Bundesarbeitsgerichts: alte Konflikte – neue Koalitionen	95
<i>Karl Lauschke</i>	
Zwischen Konflikt und Konsens Betriebliche Mitbestimmung in der Bundesrepublik	118
<i>Hans Günter Hockerts</i>	
Vorsorge und Fürsorge Soziale Sicherung in den Gründerjahren der Bundesrepublik	135
<i>Winfried Süß</i>	
Der keynesianische Traum und sein langes Ende Sozioökonomischer Wandel und Sozialpolitik in den 1970er-Jahren	151
<i>Marcel Erlinghagen</i>	
Die Arbeitsgesellschaft in der Bundesrepublik zwischen Wohlstands- und Risikoerfahrung	170

Bettina Graue

Arbeitsrecht und Frauenerwerbstätigkeit
Problemstellungen der Geschlechter(un)gerechtigkeiten in der Bundesrepublik 180

Ursula Rust

Gleichberechtigung und soziale Sicherung der Frau in der Bundesrepublik
Geschichte und aktuelle Perspektiven am Beispiel der Alterssicherung 194

Irene Becker

Armut und Sozialhilfe in der Bundesrepublik 230

Berthold Vogel

Gestalten Arbeitsrichterinnen und Arbeitsrichter die Arbeitswelt? 250

Podiumsdiskussion 259

Abbildungsnachweis 272

Autorinnen und Autoren 273