

Rüdiger Hachtmann

Die Arbeiter der Gutehoffnungshütte 1933 bis 1939 (1991)

<http://dx.doi.org/10.14765/zzf.dok.1.6.v1>

Reprint von:

Rüdiger Hachtmann, Die Arbeiter der Gutehoffnungshütte 1933 bis 1939, in: Klaus Tenfelder (Hg.), Arbeiter im 20. Jahrhundert, Stuttgart 1991, S. 105-142 (Industrielle Welt Bd. 51)

Copyright der digitalen Neuausgabe (c) 2015 Zentrum für Zeithistorische Forschung Potsdam e.V. (ZZF) und Autor, alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk wurde vom Autor für den Download vom Dokumentenserver des ZZF freigegeben und darf nur vervielfältigt und erneut veröffentlicht werden, wenn die Einwilligung der o.g. Rechteinhaber vorliegt. Bitte kontaktieren Sie: <redaktion@zeitgeschichte-digital.de>



Zitationshinweis:

Rüdiger Hachtmann, Die Arbeiter der Gutehoffnungshütte 1933 bis 1939 (1991), Dokserver des Zentrums für Zeithistorische Forschung Potsdam,
<http://dx.doi.org/10.14765/zzf.dok.1.6.v1>

Ursprünglich erschienen als: Rüdiger Hachtmann, Die Arbeiter der Gutehoffnungshütte 1933 bis 1939, in: Klaus Tenfelder (Hg.), Arbeiter im 20. Jahrhundert, Stuttgart 1991, s. 105-142 (Industrielle Welt Bd. 51)

Rüdiger Hachtmann

Die Arbeiter der Gutehoffnungshütte 1933 bis 1939¹

„Die Gutehoffnungshütte besitzt einen Arbeiterstamm, auf den sie stolz sein kann, soviel Redlichkeit, anständige Gesinnung, soviel selbstverständliche Zugehörigkeit zum Werk und Stolz auf die GHH ist (in der Belegschaft) lebendig, daß der, dem dies täglich vor Augen kommt, die Notwendigkeit erfährt, dieses lebendige Kapital zu erhalten, wenn möglich zu vermehren.“

Vier Jahre nach der nationalsozialistischen ‚Machtergreifung‘ schien all dies freilich bedroht: „Das Realeinkommen ist knapp“, „unsere Arbeiterschaft“ (so mußte seitens der Betriebsleitung der GHH 1937 konstatiert werden) leidet „schwerste Not“; „die redlichste Gesinnung und die beste Werkstreue wird durch Wirtschaftssorgen zerrieben“². Dennoch blieb die GHH-Arbeiterschaft ‚ruhig‘. War dies vor allem auf die nach dem Machtantritt der Nationalsozialisten grundlegend veränderten politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen zurückzuführen, oder waren hierfür auch die in den verschiedenen Werken dieses Konzerns wiederum sehr unterschiedlichen innerbetrieblichen Bedingungen verantwortlich? Inwieweit kam es nach 1933 im Vergleich zu den vorausgegangenen Jahren überhaupt zu grundlegenden Veränderungen im Hinblick auf Art und Dauer der Arbeit, Verhältnis von Arbeit und technischem Produktionsapparat, Binnendifferenzierung der jeweiligen Belegschaften, Entlohnungssysteme, Ausbau der sozialpolitischen Integrationsmechanismen usw.? Bei der Beantwortung dieser Fragen sind wir in der Hauptsache auf die Bestände des Historischen Archivs der GHH angewiesen, d. h. auf Quellen, die von der Betriebsleitung ‚produziert‘ wurden und vor allem *deren* Eindrücke, Überlegungen und Strategien sichtbar machen. Die Arbeiter der GHH treten deshalb im folgenden überwiegend als *Objekt* betrieblicher (und staatlicher) Personal-, Leistungs-, Lohn- und Sozialpolitik in Erscheinung. Verhaltens- und Handlungsmuster der Belegschaft kommen in diesen Quellen nur sehr gefiltert und meist verzerrt zum

¹ Zum zeitlichen Rahmen der folgenden Ausführungen: Um das Spezifische der Entwicklung der Jahre 1933 bis 1939 herausarbeiten zu können, muß man wenigstens in groben Zügen auf die Entwicklung der Jahre seit 1928/29 eingehen. Ereignisse und Entwicklungen der ersten Kriegsjahre werden vereinzelt dann in die Darstellung einbezogen, wenn sich an ihnen Trends, die sich bereits vor 1939 abzeichneten, besser nachvollziehen lassen. Den Teilnehmern des Forschungscolloquiums des Instituts für Geschichtswissenschaft an der TU Berlin, namentlich Heinz Reif, möchte ich an dieser Stelle für Kritik und wichtige Hinweise danken.

² Zitate aus: Jahresbericht der Abt. Werksfürsorge der GHH-Hauptverwaltung für 1936/37, in: HA GHH 400 1331/11.

Ausdruck. In welcher Weise die Arbeiter aktiv versuchten, die Arbeits- und Lohnbedingungen zu ihren Gunsten zu verändern und wie diese sich vor dem Hintergrund der durch die nationalsozialistische ‚Machtergreifung‘ grundsätzlich veränderten politischen, wirtschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen auf ihr Bewußtsein und Verhalten auswirkten, läßt sich aufgrund der Quellenlage im günstigsten Fall schemenhaft erkennen, häufig nur vermuten. Im Zentrum der Darstellung stehen deshalb die *Strukturen*, die Lage und Verhalten der GHH-Arbeiter bedingten. Neben der Entwicklung von Belegschaftsstruktur und Arbeitsbelastung bildet die Untersuchung der verschiedenen mit dem *Lohn* zusammenhängenden Aspekte einen Schwerpunkt der vorliegenden Ausführungen. Im ‚Lohn‘ spiegeln sich die betriebliche Verhältnisse auf verschiedene Weise wider: Die je spezifischen Entlohnungssysteme sind auf die Struktur des *Arbeitsplatzes* abgestimmt; an Höhe und Art der Entlohnung entzündeten sich die meisten *Arbeitskonflikte*; die *Binnenstruktur* der Arbeiterschaft findet in der Differenzierung der Löhne ihren augenscheinlichen Ausdruck und läßt sich über sie vertiefen und verfeinern; betriebliche Lohnpolitik wird von Unternehmensleitungen deshalb zur Sicherung der innerbetrieblichen Hierarchie und *Machtverhältnisse* eingesetzt; die Höhe der Effektivverdienste ist ferner ausschlaggebend dafür, inwieweit es gelang, *neue Arbeitskräfte* anzuwerben bzw. alte an das Unternehmen zu binden; anhand von Lohnauseinandersetzungen läßt sich außerdem besonders gut der Frage nachgehen, wie wirkungsvoll der ‚*Vertrauensrat*‘ als 1934 neugeschaffenes Organ der Belegschaft agierte. Die Höhe der Realeinkommen bestimmte schließlich unmittelbar das *Lebenshaltungsniveau* des einzelnen Arbeiters (und seiner Familie), mittelbar damit auch den Grad seiner Zufriedenheit mit seinen Arbeits- sowie überhaupt den Gesellschaftsverhältnissen.

*

Wenn von ‚Gutehoffnungshütte‘ gesprochen wird, können zwei verschiedene Dinge gemeint sein: erstens die GHH als Konzern und zweitens der Kernbereich der GHH. Der Kernbereich der GHH umfaßte die vor allem in Oberhausen angesiedelten Hochofen-, Stahl- und Walzwerke, daneben die Steinkohlezechen sowie weiterverarbeitende (mit der Herstellung von Maschinen, Dampfkessel, Niete, Draht, Stahlguß- und Schmiedestücken befaßte) Betriebe in Sterkrade, Düsseldorf, Gelsenkirchen und Schwerte. Hier liegen nicht nur die historischen Wurzeln der GHH, auch während des hier behandelten Zeitraumes war in diesen Bereichen die Mehrheit der Belegschaft des Gesamtkonzerns tätig. Seit der Jahrhundertwende wurde dieser Kernbereich um eine ganze Reihe von Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie (u. a. MAN und ‚Deutsche Werft‘) ergänzt. Im folgenden stehen die Arbeiter der Stammwerke der GHH – neben den Belegschaften der Hochofen-, Stahl- und Walzwerke auch die dem Oberhausener Aktienverein unmittelbar zugeordneten weiterverarbeitenden Abteilungen, nicht jedoch die Bergarbeiter der GHH – im Mittelpunkt.

Innerhalb der deutschen Eisen- und Stahlindustrie, dem Industriezweig der (neben dem Schiffs- und Fahrzeugbau) von der Weltwirtschaftskrise am stärksten in Mitleidenschaft gezogen worden war, gehörte die GHH zu den von der Depression am stärksten betroffenen Unternehmen: Von 1928/29 bis 1932/33 verminderte sich die Produktion an Roheisen um 72,1 %, an Rohstahl um 68,3 % und an Walzwerkserzeugnissen um 67,9 %³. 1928 waren insgesamt sieben *Hochöfen* der Eisenhütte Oberhausen in Betrieb; 1932/33 standen durchschnittlich nur noch „1,81 Hochöfen im Feuer. Dabei konnte die Erzeugungsmöglichkeit dieser geringen Ofenzahl nicht einmal ausgenutzt werden“⁴, u. a. weil die GHH in weit überdurchschnittlichem Maße Schiffsbaustahl erzeugte und die Werftindustrie – auch die zum GHH-Konzern gehörige ‚Deutsche Werft‘ – auf dem Höhepunkt der Krise keinerlei Bedarf an Stahl hatte. 1934 lief die Roheisenproduktion in Oberhausen bereits wieder mit vier Hochöfen; Ende 1936 und Anfang 1938 wurde jeweils ein weiterer Hochofen in Oberhausen in Betrieb genommen. Ähnlich verlief die Entwicklung im *Stahlbereich* der GHH: Auf dem Tiefpunkt der Krise waren lediglich ein Thomas- und ein Siemens-Martin-Werk nicht stillgelegt. Anfang Mai 1934 wurde dann ein zweites Martin-Werk, das im März 1931 „wegen Mangels an Aufträgen“ stillgelegt worden war, mit zwei Öfen wieder in Betrieb genommen⁵. Auch die *Walzwerke* der GHH blieben während der Krise von Stilllegungen nicht verschont. 1934 wurde im Walzwerk Oberhausen dann jedoch eine neue Feinblechstraße und Anfang 1936 eine moderne Mittelblechstraße in Betrieb genommen. Auch die mit der *Weiterverarbeitung* befaßten Abteilungen der GHH in Sterkrade, Gelsenkirchen, Düsseldorf und Schwerte konnten ihre Produktion seit 1933 rasch wieder ausweiten.

Während des ‚Dritten Reiches‘ blieb die GHH – gleichauf mit Hoesch – das drittgrößte eisen- und stahlproduzierende Unternehmen⁶. Wie alle Unternehmen dieses Industriezweiges hatte auch die GHH bei der Beschaffung der notwendigen Rohstoffe erhebliche Probleme zu bewältigen: Infolge der nationalsozialistischen Autarkiepolitik wurde die Einfuhr von Eisenerzen aus dem Ausland gedrosselt und die eisenproduzierenden Unternehmen veranlaßt, ihre Erzeugung zunehmend auf die Verhüttung eisenarmer Erze aus dem Inland umzustellen. Die hierdurch sowie

³ Im Deutschen Reich sank die Produktion dagegen um 66,6 % (Roheisen) 59,9 % (Rohstahl) und 57,2 % (Walzwerkserzeugnisse, 1928 bzw. 1932, nach: ‚Stahl und Eisen‘ (SuE) 51 (1931), S. 1497, 53 (1933), S. 1201; Statistisches Handbuch von Deutschland 1928 bis 1944, (Hrsg.) Länderrat der amerikanischen Besatzungszone, München 1946, S. 288; zu den einzelnen Unternehmen vgl. Statistisches Büro der Fried. Krupp AG (Hrsg.), Statistisches Handbuch der Fried. Krupp AG, April/Sept. 1943, S. 112 ff.

⁴ SuE, Jg. 53, 1933, S. 1200.

⁵ SuE, Jg. 54, 1934, S. 1222.

⁶ Die GHH wie Hoesch produzierten 1939 1,32 Mio. t Rohstahl; größer waren nur die Vereinigten Stahlwerke (7,70 Mio. t) und Krupp (2,06 Mio. t).

die durch gleichzeitige Kontingentierung der eingeführten Eisenerze bewirkte Stagnation der Roheisenproduktion mußte sich unmittelbar auch auf das Volumen der Rohstahlproduktion (die bei der GHH weitgehend von der eigenen Roheisenproduktion abhängig war) und der Walzwerkserzeugnisse auswirken. Im Juli 1939 lag die monatliche Rohstahlerzeugung der GHH-Stahlwerke bei 110 000 t; um die Kapazitäten der Walzwerke der GHH voll auszulasten, hätte sie bei 117 000 t liegen müssen ⁷.

Im Gegensatz insbesondere zur metallverarbeitenden Industrie, in der es seit 1935/36 zu einem bis dato unbekanntem massiven fertigungstechnischen und arbeitsorganisatorischen Rationalisierungsschub kam ⁸, blieb die Eisen- und Stahlindustrie von einschneidenden Veränderungen im fertigungstechnischen Bereich, die auch die Struktur der Arbeitsplätze stärker verändert hätten, weitgehend unberührt. Neue Verfahren gelangten bei der GHH im wesentlichen nur so weit zur Anwendung, wie dies der politisch erzwungene Rückgriff auf einheimische Erze notwendig machte ⁹. Ansonsten kam es im wesentlichen nur zum Ausbau der Produktionskapazitäten auf Basis der bereits zu Beginn der dreißiger Jahre bekannten Fertigungstechniken. Deshalb und weil in den Hochofen- und Stahlwerken der Arbeitsfluß durch die Produktionsanlage weitgehend vorgegeben war, die einzelnen Arbeitergruppen also kaum Einfluß auf das Arbeitstempo nehmen konnten, stagnierte die *Arbeitsproduktivität* weitgehend: Bis 1939 hatte sich die arbeitszeitbereinigte Produktivität in der Eisenhütte Oberhausen gegenüber 1929 lediglich um 2,8 % erhöht ¹⁰.

⁷ Ausführlich hierzu die materialreiche Studie von Hisashi Yano, Hüttenarbeiter im Dritten Reich, Wiesbaden 1986, S. 16–25.

⁸ Ausführlich: Rüdiger Hachtmann, Industriearbeit im Dritten Reich. Untersuchungen zu den Lohn- und Arbeitsbedingungen in Deutschland 1933–1945, Göttingen 1989, insb. S. 71–81.

⁹ Seit Okt. 1937 wurde in Großversuchen in den Oberhausener Hochöfen erfolgreich Thomasroheisen mit Hilfe saurer Schlackenführung aus eisenarmen Erzen gewonnen (vgl. Wilhelm Lennings, Erschmelzung von Thomasroheisen in Hochöfen mit saurer Schlackenführung, in: SuE 58 (1938), S. 25–34 u. 623–630). Erfolgreiche Versuche, die Leistungsfähigkeit der Hochöfen mit Hilfe von sauerstoffangereicherterem Gebläsewind zu steigern, über die 1935 in großer Aufmachung berichtet wurde, waren bereits in den Jahren 1932 und 1933 durchgeführt worden (vgl. ders., Die Verwendung von sauerstoffangereicherterem Gebläsewind im Hochofenbetrieb, in: SuE 55 (1935), S. 533–544).

¹⁰ Wenn man 1929 = 100,0 setzt, entwickelte sich die Produktivität je Arbeitsstunde der Eisenhütte Oberhausen folgendermaßen:

1933	1934	1935	1936	1937	1938	1939
70,9	84,3	100,1	100,3	106,1	105,1	102,8

(Quelle: HA GHH 400 1320/6; Fritz Büchner, 125 Jahre Geschichte der Gutehoffnungshütte, Oberhausen 1935, S. 132; Yano, S. 169, Tab. 9.) Das leichte Absinken der Produktivität je Arbeitsstunde seit 1936 ist auf den verstärkten Einsatz von eisenarmen einheimischen Erzen

Die Entwicklung der *Belegschaftsgröße* der GHH folgte der der Konjunktur (Tab. 1). Auf dem Höhepunkt der Krise hatte sich nicht nur die Belegschaft gegenüber 1928/29 mehr als halbiert, in allen Bereichen der GHH Oberhausen mußte darüber hinaus in großem Umfang kurzgearbeitet werden: 1932 wurde durchschnittlich im Thomaswerk und in den Walzwerken nur noch drei Tage die Woche, im Martinwerk vier Tage die Woche – in manchen Wochen überhaupt nicht – gearbeitet. Anfang 1932 erreichte die Zahl der Feierstunden mit 40,9 % in den Oberhausener Hüttenwerken bzw. mit 33,9 % in der Abt. Sterkrade ihren Höhepunkt. Bis Mitte 1934 sank die Zahl der Feierstunden auf 3,5 % in den Hüttenwerken bzw. 1,1 % in der Abt. Sterkrade¹¹. Nicht alle Betriebsbereiche waren zu diesem Zeitpunkt schon derart gut ausgelastet; noch im Juli 1934 sah sich die Betriebsleitung der Abt. Düsseldorf der GHH gezwungen, 39 Arbeiter zu entlassen¹².

Etwa um die Jahreswende 1934/35 trat die rheinisch-westfälische Eisen- und Stahlindustrie in die Phase der Vollbeschäftigung ein. In den Vorkriegsjahren sah sich die Betriebsleitung der GHH – wie andere Unternehmen auch – schließlich in zunehmendem Maße „gezwungen, Arbeiter einzustellen, die in geringem Umfange (meist wegen politischer Vergehen, R. H.) vorbestraft waren“¹³. Das Problem der Qualifizierung der benötigten Arbeitskräfte wie auch der Abgrenzung der verschiedenen Arbeiterkategorien voneinander stellte sich in den Hütten-, Stahl- und Walzwerken ganz anders dar als in den verarbeitenden Industriezweigen: Facharbeiter mit ordnungsgemäßem Lehrabschluß spielten hier als Betriebshandwerker (zur Erhaltung der technischen Anlagen) nur eine periphere Rolle; die eigentliche Produktionsarbeit wurde von angelernten Arbeitskräften getragen. Ihre Kenntnisse eigneten sich die Produktionsarbeiter in den Hütten-, Stahl- und Walzwerken im Laufe von Jahren unmittelbar am Arbeitsplatz an; sie begannen als unqualifizierte Arbeiter und stiegen je nach Berufserfahrung, Dauer der Werkszugehörigkeit, unternehmensbezogenen ‚Tugenden‘ (Konformität usw.) sowie betrieblichem Personalbedarf allmählich bis zum 1. Mann – 1. Schmelzer, 1. Konver-

zurückzuführen. Die hier für die Eisenhütte der GHH konstatierte Entwicklung der Arbeitsproduktivität entsprach ziemlich genau dem reichsweiten Trend in der Eisen- und Metallgewinnung (vgl. Hachtmann, *Industriearbeit*, S. 224–228).

¹¹ Angaben nach: Bühner, *125 Jahre*, S. 147, 157 f.

¹² Schreiben an den westfälischen Treuhänder der Arbeit vom 12. Juli 1934, in: HA GHH 400 144/12; zur Stellung der Treuhänder im nationalsozialistischen Herrschaftsgefüge vgl. Rüdiger Hachtmann, *Die Krise der nationalsozialistischen Arbeitsverfassung – Pläne zur Änderung der Tarifgestaltung 1936–1940*, in: *Kritische Justiz* 17 (1984), insb. S. 283–285.

¹³ Sitzung des Vertrauensrates (VR) der Abt. Düsseldorf der GHH vom 16. Nov. 1939, in: HA GHH 400 1026/10 bzw. 400 144/12. Um welcher Art Vergehen es sich handelt, geht zwar aus den Ausführungen des Vertreters der Betriebsleitung während dieser Sitzung nicht unmittelbar hervor. Aus anderen Aktenstücken der GHH läßt sich aber entnehmen, daß es das Problem der „politischen Zuverlässigkeit“ war, was die Unternehmensleitung der GHH meinte.

Tabelle 1: Belegschaftsentwicklung in den verschiedenen Abteilungen der Stammwerke der GHH 1929 bis 1945 (Arbeiter und Angestellte)

	Steinkohlen- bergbau			Erzbergbau u. Dolomitenbrüche			Hütten-, Stahl- u. Walzwerke Oberhausen (c)			Abt. Düsseldorf			Abt. Gelsenkirchen			Abt. Schwerte		
	(a)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)
1929	—	—	—	—	—	—	7218	—	—	—	1348	—	—	—	—	1413	—	—
1933	6014	313	—	313	4126	—	4126	—	—	—	1241	—	—	—	910	77	—	77
1934	6433	372	—	372	5008	—	5008	—	—	—	1377	—	—	—	1006	123	—	123
1935	7073	520	—	520	5942	—	5942	—	—	—	1490	—	—	—	1135	148	—	148
1936	7471	612	—	612	6747	—	6747	—	—	—	1668	—	—	—	1234	177	—	177
1937	9096	1003	—	1003	7231	—	7231	—	—	—	1719	—	—	—	1340	189	—	189
1938	9680	1474	—	1474	7928	—	7928	—	—	—	1784	—	—	—	1451	183	—	183
1939	9751	1891	—	1891	8194	—	8194	—	—	—	1815	—	—	—	1517	197	—	197
1940	10 010	—	—	2062	—	40	8049	26	90	1836	—	70	1485	—	36	189	—	—
1941	10 454	—	—	1726	—	79	8014	40	278	1940	142	102	1861	—	65	179	—	9
1942	10 525	146	411	954	—	68	7784	592	300	1999	449	78	1811	350	43	181	55	9
1943	13 042	1424	2358	750	—	42	8891	1730	734	2029	495	74	1992	478	30	236	78	5
1944	13 775	1358	3779	748	—	62	9142	1938	948	1965	547	104	2022	507	—	248	102	3
1945 (d)	8 788	1224	4388	531	—	76	6174	2245	575	1100	532	51	909	322	—	144	87	3

(a) Deutsche Arbeiter. (b) Zivile ausländ. Arbeiter. (c) Kriegsgefangene. (d) 1. März 1945.

(e) Ohne Abt. Sterkrade u. Rheinwerft/Walsum (1929: 4379 Arb.).

Quelle: HA GHH 400 128/3; Fritz Büdner, 125 Jahre Geschichte der Gutehoffnungshütte, Oberhausen 1934, S. 133

termann usw. – oder sogar Vorarbeiter auf. Systematischer (zum Teil in separaten Werkstätten) wurde die Anlernung von Hüttenarbeitern und ‚Walzerjungmannen‘ bei der GHH erst seit 1937 bzw. 1938 betrieben¹⁴. Noch im Februar 1935 konstatierte der Treuhänder der Arbeit des benachbarten Westfalens, daß „je nach Beschäftigungsart und Auffassung des Werks“ ein Hüttenarbeiter „in einem Gebiet als ungelernter (erscheint), während er in einem anderen Teil als angelernter Arbeiter geführt wird“¹⁵. Ende 1935 klagte der Leiter des DAF-Amtes Eisen und Metall Jäzoch, daß Hüttenarbeiter, Stahl- und Walzwerker,

„die aufgrund jahrelanger Berufstätigkeit sich sehr erhebliche Kenntnisse angeeignet haben und auch sehr wichtige Arbeitsplätze in einem Betrieb ausfüllen, von der Statistik aber nur als ‚angelernte‘ Arbeiter erfaßt werden, da sie keine ausgesprochene Lehrzeit und damit Gesellenprüfungen im Sinne der Handwerksinnungen durchgemacht haben“¹⁶.

Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund wurde staatlicherseits seit Anfang 1937 der Begriff des Facharbeiters nicht mehr nur auf „Fachkräfte mit einer ordnungsgemäßen Lehre beschränkt“, sondern auf „alle Formen einer ordnungsgemäßen Ausbildung“ ausgedehnt¹⁷. Folgerichtig hieß es deshalb in einem Merkblatt der Abt. Statistik der GHH zur Betriebs- und Berufszählung vom Juni 1939, daß zu den Facharbeitern „auch diejenigen angelernten Arbeiter, von denen praktisch die Tätigkeit gelernter Kräfte ausgeübt wird“, zu zählen seien¹⁸. Auf diese Weise errechnete man für die Oberhausener Hochöfen und Stahlwerke einen Facharbeiteranteil von 28,2 %, ein Prozentsatz, der dem für die gesamte deutsche Eisen- und Stahlgewinnung errechneten von 29,7 % ungefähr entsprach¹⁹.

Eine weitere Folge des zunehmenden Mangels an Arbeitskräften war eine erhöhte *Fluktuation*. Zumindest unter den Arbeitern der Hochofenbetriebe der Eisenhütte Oberhausen der GHH hatte sich die Fluktuationsquote bis 1938/39 gegenüber

¹⁴ Im allgemeinen durchliefen seitdem die ‚Walzerjungleute‘ eine zweijährige Anlernzeit, während derer sie systematisch mit den verschiedenen Arbeitsgängen eines Walzwerkes bekanntgemacht wurden. Erst 1966 kam es (in der Bundesrepublik) zur staatlichen Anerkennung des Berufsbildes ‚Hüttenfacharbeiter‘ (vgl. Helmut Uebbing, *Berufliche Bildung bei der Thyssen AG, Duisburg 1979*, S. 68–71; zur Ausbildung der Hüttenjungleute ausführlich auch Yano, *Hüttenarbeiter*, S. 57–60).

¹⁵ Schreiben des westfälischen Treuhänders der Arbeit an die Industrie- und Handelskammer Duisburg-Wesel vom 15. Febr. 1935, in: Rheinisch-Westfälisches Wirtschaftsarchiv zu Köln, 20–1295–3.

¹⁶ Wilhelm Jäzoch, *Die Bedeutung der Facharbeiter in der Eisenindustrie*, in: *Der Deutsche Volkswirt 1935/36*, Sonderbeilage, 12. Folge, S. 28.

¹⁷ Ausführungen des Präsidenten der Reichsanstalt für Arbeitslosenversicherung und Arbeitsvermittlung und Staatssekretär im RAM, Syrup, zur ‚Anordnung über den Arbeitseinsatz von Metallarbeitern‘ vom 11. Febr. 1937, in: *RABL. 1937*, I, S. 38.

¹⁸ In: HA GHH 400 1025/42; vgl. auch Rundschreiben des Statistischen Büros der Wigru. Eisenschaffende Industrie vom 22. April 1939, Anlage, in: HA GHH 400 1214/0.

¹⁹ Nach: HA GHH 4080/14 sowie *Wirtschaft und Statistik* 24 (1944), S. 59.

1928/29 – einem Zeitpunkt, zu dem freilich noch eine relativ hohe Sockelarbeitslosigkeit bestand – erheblich erhöht (um 47,9 %) ²⁰. In vielen Fällen forcierten die Arbeitsämter im letzten Vorkriegsjahr – entgegen den ihnen durch verschiedene Verordnungen auferlegten Verpflichtungen, die Fluktuation der Arbeitskräfte *ein-zuschränken* – den Arbeitsstellenwechsel geradezu; das Arbeitsamt Neuwied z. B. warb in Hüttenwerken des Ruhrreviers, „unter Hinweis auf die äußerst günstigen Lohnbedingungen bei Krupp . . . (dafür), eine ‚Lebensstelle‘ bei dieser Firma anzutreten“ ²¹. Nicht nur die verschiedenen schwerindustriellen Konzerne konkurrierten miteinander um die immer knapper werdenden Fachkräfte; zumindest in den Vorkriegsjahren begannen in den Stammwerken der GHH auch „die einzelnen Betriebsabteilungen, sich gegenseitig Arbeiter weg(zu)holen“ ²². Es waren vor allem jüngere und unqualifizierte Arbeiter, die in besonderem Maße zur Fluktuation neigten. ‚Stammarbeiter‘ dagegen suchte man durch gezielte sozialpolitische Maßnahmen (auf die noch einzugehen sein wird) offenbar erfolgreich zu binden. Eine 1939 von der Betriebsleitung der GHH durchgeführte ‚Rundfrage‘ hatte zum Ergebnis, daß unter qualifizierten Arbeitern „in einer großen Reihe von Fällen bereits die 4. Generation, vereinzelt schon die 5. Generation derselben Familie in unseren Werken tätig ist“ ²³. Darüber hinaus sollte die mobilitätsdämpfende Wirkung der seit 1934 verfüigten, sukzessive verschärften Verordnungen zur Eindämmung unkontrollierter Arbeitsstellenwechsel nicht unterschätzt werden: Ohne sie hätte im letzten Jahr vor Beginn des Zweiten Weltkrieges – als der deutschen Industrie mehr als eine Million Arbeitskräfte fehlte – die Fluktuationsquote noch

²⁰ Unter ‚Fluktuationsquote‘ wird hier die jährliche Summe der Zu- und Abgänge verstanden (errechnet nach: Yano, Hüttenarbeiter, S. 172). Zu einem Teil dürfte es sich dabei allerdings um geplante Umsetzungen zwischen den verschiedenen Betriebsabteilungen gehandelt haben (vgl. ebd., S. 37–39).

²¹ Schreiben der Hüttenwerke Siegerland AG an die Ver. Stahlwerke AG vom 9. Aug. 1939, in: Thyssen-Archiv (THA) VSt. SW 30–21–8; vgl. auch z. B. Schreiben der Industrie- und Handelskammer (IHK) Bochum an die Wirtschaftskammer Westfalen und Lippe vom 30. Juli 1938, in: Westfälisches Wirtschaftsarchiv zu Dortmund (WWA) K 1, Nr. 2176 oder Wirtschafts- und Sozialpolitische Rundschau, Allg. Ausgabe vom 5. Okt. 1938. Für die GHH sind zwar derartige Fälle nicht überliefert, aber durchaus wahrscheinlich.

²² Verfügung Nr. 1183 der GHH, Abt. G vom 27. Sept. 1938, in: HA GHH 400 101/1 bzw. 400 140/21.

²³ Schreiben der GHH an den Reichsminister für Bewaffnung und Munition vom 19. Juni 1942, nach: Adelman, S. 474. Für die GHH läßt sich die Fluktuationsquote ebensowenig wie die ‚Werkstreue‘ nach Arbeiterschichten differenzieren. Daß es vor allem die unqualifizierten Arbeiter(innen) waren, die häufig die Arbeitsstelle wechselten, läßt sich z. B. der Untersuchung von Rudolf Heberle, Die Großstädte im Strome der Binnenwanderung, Leipzig 1937, etwa S. 123, sowie meinen eigenen Untersuchungen für die metallverarbeitende Industrie, entnehmen: Rüdiger Hachtmann, Arbeitsmarkt und Arbeitszeit in der deutschen Industrie 1929 bis 1939, in: Archiv für Sozialgeschichte (AFS) 27 (1987), S. 206 f.

weitaus höher gelegen, zumal 1938/39 ein Arbeitsstellenwechsel – im Gegensatz zu 1928/29 – die einzige wirkungsvolle Möglichkeit war, Einkommensverbesserungen durchzusetzen.

Folge der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt war ein drastisch veränderter *Altersaufbau* der Belegschaft der GHH. Da jüngere Arbeiter (überwiegend in die metallverarbeitende Industrie) abwanderten und gleichzeitig nach Einsetzen der Vollbeschäftigung alte, ‚pensionsreife‘ Arbeiter zur Weiterarbeit bewogen und Ruhegeldempfänger ‚reaktiviert‘ wurden²⁴, mußte sich der Anteil alter Arbeitskräfte an der Gesamtbelegschaft erhöhen (Tab. 2).

Tabelle 2: Altersstruktur der Belegschaft der Oberhausener Hütten-, Stahl- und Walzwerke der GHH 1913 und 1937 (in v. H.)

	1913	1937
20 bis 25 Jahre	16,8 %	7 0 %
25 bis 30 Jahre	17,2 %	14,8 %
30 bis 40 Jahre	24,2 %	39,0 %
40 bis 50 Jahre	12,8 %	19,4 %
50 bis 60 Jahre	4,6 %	12,4 %
60 bis 65 Jahre	1,0 %	3,2 %

Quelle: Bericht (der GHH-Hauptverwaltung) über Nachwuchsfragen vom 9. Mai 1938, nach: Gerhard Adelman (Hrsg.), Quellensammlung zur Geschichte der sozialen Betriebsverfassung in der Ruhrindustrie, Bd. II, Bonn 1965, S. 472.

Die *Arbeitszeitentwicklung* in den Kernbereichen der GHH wurde dagegen weniger durch die Lage auf dem Arbeitsmarkt beeinflusst, als man zunächst vermuten sollte. Im Kernbereich der Hochofen-, Stahl- und Walzwerke der GHH wurde der erst mit Einbruch der Wirtschaftskrise 1929 eingeführte dreischichtige Betrieb (Schichten zu jeweils 8 Stunden) auch nach Einsetzen der Vollbeschäftigung 1935/36 weitgehend beibehalten – offenbar unter dem Eindruck von zeitgenössischen Untersuchungen, daß die bei der Verarbeitung eisenarmer Erze erhöhte Anspannung der unmittelbar am Ofen tätigen Arbeiter bei zwölfstündigen Schichten im letzten Drittel deutlich nachließ. Infolgedessen blieb die wöchentliche Arbeitszeit der unmittelbar mit der Eisen- und Stahlproduktion befaßten Arbeiter selbst 1938/39 deutlich unter dem Niveau von 1928/29²⁵. Eine besondere Belastung blieben frei-

²⁴ Während der Jahre 1930/31 und 1931/32 waren insgesamt etwa 400 alte Arbeiter der GHH mit Anspruch auf betriebliches Ruhegeld vorzeitig ‚ausgesteuert‘ worden. Vgl. Rudolf Schwenger, Die betriebliche Sozialpolitik der westdeutschen Großeisenindustrie, München/Leipzig 1934, S. 147.

²⁵ In den OHW insgesamt lag die Zahl der wöchentlichen Arbeitsstunden 1938/39 bei

lich – da weiterhin in Wechselschicht gearbeitet wurde – die alle drei Wochen zu leistenden Doppelschichten (von 16 Stunden). Nachdem in den Martinwerken Neu-Oberhausen seit Frühjahr 1938 zudem gehäuft Sonntagsschichten verlangt wurden, kam es am 20. Mai 1939 (einem Sonntag) in einem der beiden Martinwerke zu einem *Arbeitskonflikt*: Eine „von der Gestapo unparteiisch“ vorgenommene Untersuchung hatte zum Ergebnis, daß angeblich nach „Verabredung zur Arbeitsverweigerung von 48 Mann 42 geschlossen nach Hause gingen und damit die Längerarbeit verweigerten“. Zwei Arbeiter wurden sofort durch die Kriminalpolizei verhaftet, in der Erwartung, „daß diese Beispiele abschreckend wirken“. Verweigerung der Mehrarbeit war bereits zuvor „zu wiederholten Malen“ beobachtet worden²⁶. In den verarbeitenden Betrieben der GHH provozierte die Ausweitung der Mehrarbeit in den Vorkriegsjahren gleichfalls nonkonformes Verhalten. Im Vertrauensrat der Gelsenkirchener Abteilung wurde berichtet, daß das „Zuspätkommen und Nichtstempeln der Kontrollkarte stark zugenommen“ habe²⁷. Trotz verschärfter Strafbestimmungen kam es auch in den ersten Monaten nach Kriegsbeginn häufiger zur Verweigerung von Über- und Sonntagsarbeit²⁸.

*

51,6 und damit deutlich unter dem Niveau von 1927/28 mit 53,9. In den verarbeitenden Betrieben der GHH war dagegen die Arbeitszeit im Vergleich zum Stand vor der Krise erheblich ausgedehnt worden. Ausführlich hierzu, wenn auch in der Interpretation ambivalent: Yano, Hüttenarbeiter, S. 70–75, 174 f.; zu den zeitgenössischen Untersuchungen vgl. Liselotte Anders, Die Wechselwirkung zwischen Arbeitszeitgestaltung und Rationalisierung der Produktions- und Arbeitsprozesse, Diss. Hamburg 1940, S. 56. Bis 1929 hatte die GHH dagegen auf 12-Stunden-Schichten beharrt; vgl. Irmgard Steinisch, Arbeitszeitverkürzung und sozialer Wandel, Berlin/New York 1986, S. 476 f., 480, 494; Yano, Hüttenarbeiter, S. 65. Trotz Arbeitskräftemangels und obgleich die staatliche Arbeitszeitpolitik seit 1934 12-Stunden-Schichten grundsätzlich zuließ, hatte sich der 3-Schicht-Betrieb in der Großseisenindustrie bis 1937 offenbar allgemein durchgesetzt; vgl. Jahresberichte der Gewerbeaufsichtsbeamten 1937/38, S. 170; zur NS-Arbeitszeitpolitik vgl. Hachtmann, Arbeitsmarkt, S. 211–214.

²⁶ Sitzungen des VR der Oberhausener Hüttenwerke (OHW) vom 2. Juni und 9. Sept. 1939, in: HA GHH 400 144/20 bzw. 400 1026/10. Auch Mitte der zwanziger Jahre hatte es aus den gleichen Gründen in der GHH Konflikte gegeben; vgl. Steinisch, Arbeitszeitverkürzung, S. 494, Anm. 335; Fritz Mogs, Die sozialgeschichtliche Entwicklung der Stadt Oberhausen (Rhld.) zwischen 1850 und 1933, Diss. Köln 1956, S. 217.

²⁷ Sitzungen des VR/Gelsenk. vom 22. April und 5. Okt. 1938 in: HA GHH 400 144/14.

²⁸ Seinen Grund hatte dies in der Streichung der Zuschläge für Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit bei Kriegsbeginn. Zwar machte die Reichsregierung die Streichung der Zuschläge bereits Mitte 1940 wieder weitgehend rückgängig, die Klagen über „Bummelei“ usw. (vor allem von Frauen aufgrund der doppelten Arbeitsbelastung) verstummten jedoch nicht; vgl. Niederschrift über die Sitzungen des VR/OHW vom 10. Nov. 1939, 26. April 1940, 22. April 1941 und 9. Nov. 1942 sowie des VR/Gelsenk. vom 10. Juli und 3. Dez. 1940, in: ebd.

Die „infolge der außerordentlichen Anforderungen an die Betriebe eingetretene *Überbeanspruchung* der Kräfte unserer Gefolgschaftsmitglieder“²⁹ sowie deren ungünstige Altersstruktur hätte unter ‚normalen‘ Verhältnissen eigentlich zu erhöhten *Krankenständen* führen müssen. Überdies sollte man meinen, daß die günstige Arbeitsmarktlage die Arbeiter zu vermehrtem ‚Krankfeiern‘ veranlaßt hätte. Die Krankenstände blieben in den Oberhausener Hüttenwerken seit 1933 jedoch erstaunlich niedrig: 1928/29 waren von 100 Mann 5,5 krankgemeldet; bis zum Tiefpunkt der Krise (1932/33) sank diese Quote auf 2,3. Das 1928/29 erreichte Niveau des Krankenstandes wurde mit 4,5 im Jahre 1936/37, 4,2 1937/38 und 4,9 1938/39 bis Kriegsbeginn nicht wieder erreicht³⁰. Verantwortlich für die künstlich niedrig gehaltenen Krankenstände waren eine Reihe von Faktoren; nur der wichtigste kann hier etwas ausführlicher angesprochen werden.

Mit der Notverordnung vom 26. Juli 1930 wurde die *vertrauensärztliche* ‚Nachuntersuchung‘ für alle krankgeschriebenen Kassenmitglieder zwingend eingeführt. Ziel dieser Bestimmung – die nach 1933 beibehalten wurde – war es, über die Kontrolle der Krankschreibungen der Kassenärzte durch den Vertrauensarzt (der das Vertrauen der Kassen, nicht der Patienten genießen mußte) den Krankenstand zu senken. Während der Krise war der Krankenstand gewissermaßen ‚naturwüchsig‘ gesunken, weil Arbeiter aus Angst vor Entlassung in der Regel zumindest die leichteren Krankheiten am Arbeitsplatz ‚auskurieren‘. Wirkung zeigten die vertrauensärztlichen Nachuntersuchungen in besonderem Maße, nachdem seit etwa 1936 Vollbeschäftigung eingetreten war und ein ‚krankfeiernder‘ Arbeiter oder einer, der seine Krankheit nur in Ruhe auskurieren wollte, keine Angst vor Entlassung mehr zu haben brauchte. Wie wirkungsvoll die vertrauensärztliche Tätigkeit entfaltet wurde, läßt sich am Beispiel der GHH vorzüglich demonstrieren: Vom 1. April bis 1. Dez. 1938 wurden vom Vertrauensarzt der GHH-Betriebskrankenkasse 3392 „krankfeiernde Gefolgsleute“ zur Kontrolluntersuchung vorgeladen. 38,4 % dieser Arbeiter folgten der Aufforderung nicht, sondern ließen sich gleich wieder arbeitsfähig schreiben. (Dieser Prozentsatz wurde von Kassen und Industrieverbänden – übrigens auch nach 1945 – als ‚Vorladegewinn‘ bezeichnet.) Von den Untersuchten wiederum wurden 21,8 % wieder arbeitsfähig geschrieben, so daß als

²⁹ So die Formulierung des Vertrauensmannes P. auf der Sitzung des VR/OHW vom 2. Juni 1939 (Anm. 26; Herv. R. H.).

³⁰ Nach: Yano, Hüttenarbeiter, S. 175, Tab. 26; Umrechnung (Gewichtung) nach den Beschaftsangaben für die einzelnen Werke bei Büchner, 125 Jahre, S. 133. Einschließlich der weiterverarbeitenden Betriebsabteilungen in Sterkrade, Düsseldorf, Gelsenkirchen und Schwerte lag der Krankenstand bei Kriegsbeginn geringfügig höher (1938: 4,1 %, 1939: 5,4 %; zum Vergleich 1942 und 1943: jeweils 6,9 %, nach: HA GHH 4080/14). Die Entwicklung der Krankenstände bei der GHH waren keineswegs atypisch; in der gesamten deutschen Industrie bleiben die Krankenstände bis Kriegsbeginn noch deutlicher unter dem Niveau der Jahre 1928/29.

Resultat der vertrauensärztlichen Kontrolluntersuchungen von den ursprünglich Arbeitsunfähigen nur 1293 oder 38,1 % krankgeschrieben blieben. Ein für die Kasse und die Betriebsleitung ähnlich positives Ergebnis wurde auch auf den Berichtszeitraum 1. April bis 1. Juli 1939 erzielt: Der ‚Vorladegewinn‘ lag bei 36,4 %, lediglich bei 41,1 % wurde auf definitive Arbeitsunfähigkeit erkannt. Nachdem während der ersten Kriegsjahre die ‚gesundheits‘politischen Restriktionen verschärft wurden, konnte bei der GHH der Effekt der Kontrolluntersuchungen durch den Vertrauensarzt weiter gesteigert werden: Vom 1. Juli 1941 bis zum Ende des Jahres betrug der ‚Vorladegewinn‘ 41,8 %, der Prozentsatz der definitiv arbeitsunfähig Geschriebenen erreichte gerade noch ein gutes Viertel (27,0 %) aller ursprünglich Krankgeschriebenen ³¹.

Daß Klagen der Unternehmensleitung, die Kassenärzte würden zu schnell gesundschreiben ³², der realen Grundlage entbehrten, die betriebliche ‚Gesundheits‘-Politik vielmehr immer unmittelbar für die staatlichen ‚Arbeitseinsatz‘-Politik und die betriebliche Personal- und Leistungs politik funktionalisiert wurde, sprach einer, der es wissen mußte – der Vertrauensarzt der Betriebskrankenkasse der GHH – in seinen Tätigkeitsberichten in aller Deutlichkeit aus:

„Nur wegen des großen Arbeitermangels und des zwingenden Bedarfs der Betriebe kann man es noch verantworten, den einen oder anderen Arbeiter vom ärztlichen Standpunkt noch zur Arbeit zuzulassen, wenn es auch in jedem Falle mit einem großen Risiko verbunden ist. Wenn man bedenkt, daß auch zahlreiche körperlich und seelisch Minderwertige wegen des großen Arbeitermangels eingestellt werden mußten, daß die Ernährungs- und Wohnverhältnisse sehr viel zu wünschen übrig lassen und daß letzten Endes das Arbeitstempo gesundheitlich gesehen das errägliche Maß seit langem übersteigt, so muß man schon sagen, daß der Krankenstand nicht besonders ungünstig liegt.“ ³³

Neben der Intensivierung der vertrauensärztlichen Tätigkeit suchten NS-Regime und halbstaatliche Organisationen wie die DAF die Krankenstände durch folgende Maßnahmen zu minimieren (deren Umsetzung für die GHH im einzelnen allerdings nicht nachweisbar ist):

- Seit Juli 1933 (‚Gesetz zur Verhütung erbkranken Nachwuchses‘) wurde Arbeiter(inne)n bei notorischer ‚Minderleistung‘ u. ä. mit *rassenhygienischen* Maßnahmen (bis hin zur Zwangssterilisation) gedroht. Angeblich ‚asoziales‘ und ‚arbeits-scheues‘ Verhalten konnte rassistische Stigmatisierung nach sich ziehen.
- Seit 1936 wurden in Industriebetrieben sog. *Krankenkartotheken* nach dem Vor-

³¹ Tätigkeitsberichte des GHH-Vertrauensarztes für 1. April bis 1. Dez. 1938, 1. April bis 1. Juli 1939 und 1. Juli 1941 bis 1. Jan. 1942, in: HA GHH 400 140/20.

³² Vgl. z. B. Sitzung des Unternehmensbeirates (UB) vom 23. Juni 1935, in: HA GHH 400 144/21.

³³ Tätigkeitsbericht des GHH-Vertrauensarztes vom 1. April bis 1. Juli 1939 (Anm. 31); vgl. dagegen Sitzung des VR/OHW vom 23. März 1939, in: HA GHH 400 144/20.

bild der 1919 eingeführten Kruppschen Untersuchungskarte aufgebaut, seit Okt. 1937 verbindlich allen Kassen vorgeschrieben³⁴.

- Die 1936 geschaffene Institution des *Betriebsarztes* sollte zur Minimierung des Krankenstandes u. a. durch systematische Voruntersuchungen bei Neueinstellungen beitragen. Parallel dazu wurde der Ausbau der betrieblichen Gesundheitsvorsorge vorangetrieben.

Das Netz ‚gesundheits‘politischer Restriktionen wurde in den Vorkriegsjahren und vor allem während des Krieges³⁵ durch eine Vielzahl weiterer Maßnahmen so eng geknüpft, daß für echtes ‚Krankfeiern‘ während der Herrschaft der Nationalsozialisten faktisch kein Raum blieb.

Im Vergleich zu den Krankenständen ist die Quote der *Betriebsunfälle* (so legt ein Vergleich der statistischen Reihen nahe) im allgemeinen stärker ‚konjunkturanfällig‘, d. h. allem Anschein nach unmittelbar abhängig von Arbeitsintensität, Arbeitszeit etc. Wenn dennoch 1938 die Zahl der Unfälle auf 100 000 Arbeitsstunden mit 4,6 bei den Oberhausener Hüttenwerken der GHH deutlich unter dem Niveau von 1928 mit 5,9 blieb³⁶, dann war dies vor allem auf zwei Faktoren zurückzuführen: 1. Die Maßnahmen zum Unfallschutz wurden während des hier behandelten Zeitraumes erheblich ausgebaut; die Ausgaben für Unfallverhütung und das Werks-Sanitätswesen – als (freilich unvollständiger) Indikator – stiegen in

³⁴ Nachweisen läßt sich der Aufbau einer „besonderen Gesundheitskartei“ ebenso wie die Durchführung systematischer Reihenuntersuchungen für die GHH erst ab 1940 (vgl. HA GHH 400 1331/12).

³⁵ Zu nennen ist hier vor allem:

- Nach Kriegsbeginn Zusammenstellung sog. vertrauensärztlicher Stoßtrupps, die Belegschaften mit überdurchschnittlich hohen Krankenziffern auf ihre Arbeitsfähigkeit hin ‚musteren‘.
- Seit Okt. 1941 personelle Verschmelzung der Institution des Betriebs- und des Vertrauensarztes, partielle Aufhebung der ärztlichen Schweigepflicht.
- Seit 1936, verstärkt dann seit 1942/43 auf betriebliche Initiative hin (unter Anknüpfung an vielerorts bereits vor 1933 übliche Kontrollmaßnahmen) verschärfte Krankenkontrollen, seit Sept. 1944 durch Anordnung verbindlich eingeführt.
- Seit dem Bau des Westwalles Mitte 1938 Schaffung der Institution des Revierarztes, der nicht nur – wie der Betriebsarzt – diagnostizieren und ‚Erste Hilfe‘ leisten, sondern selbst therapieren durfte. Dort, wo Revierärzte tätig waren, war die freie Arztwahl aufgehoben. (Bei der GHH war dies seit dem 11. Sept. 1944 der Fall.) Zum Teil Einführung von Krankenrevieren (auch für deutsche Arbeiter), in denen bettlägerig Kranke stationär behandelt wurden.
- Seit 1941/42 unmittelbare Kooperation zwischen ‚Betriebsführer‘, Amtsarzt und Arbeitsamt zwecks Feststellung von ‚krankfeiernden‘ Arbeitern.
- Zumindest in der zweiten Kriegshälfte Strafverfolgung von Ärzten, denen das Ausstellen von Gefälligkeitsattesten unterstellt wurde.

³⁶ Zu den Betriebsunfällen in den verschiedenen Werken der GHH vgl. Yano, Hüttenarbeiter, S. 90–93.

den Stammwerken von 24 810 RM 1935/36 auf 141 594 RM 1937/38 und 120 112 RM 1938/39 (1939/40: 227 323 RM). 2. Zu erheblichen Teilen – so legen Angaben der für die gesamten Hütten- und Walzwerke zuständigen Berufsgenossenschaft und eine Vielzahl von Berichten allgemeiner Art nahe – war die sinkende Quote an ausgewiesenen Betriebsunfällen außerdem auf die seit 1933 zunehmend *restriktivere Entschädigungspraxis* der Krankenkassen zurückzuführen, die nicht ohne Einfluß auch auf die Zahl der angezeigten Arbeitsunfälle bleiben konnte³⁷.

Der Anteil der *Akkordarbeiter* an der Gesamtbelegschaft blieb im Kernbereich der GHH wie auch in den anderen Eisen- und Stahlkonzernen des Ruhrreviers in den zwanziger und dreißiger Jahren gleichbleibend hoch. Nur die nicht im eigentlichen Produktionsbereich tätigen Platz- und Hilfsarbeiter wurden im Zeitlohn beschäftigt. In den *verarbeitenden* Betrieben der GHH erhöhte sich nach Einsetzen der Vollbeschäftigung (nachdem die Angst vor Entlassung als Leistungsstimulus allmählich schwand) dagegen ihr Anteil. Seit Juli 1938 erhielten z. B. in der Stahlgießerei der GHH-Düsseldorf alle vormals im Zeitlohn beschäftigten Arbeitskräfte gleich welcher Qualifikation sog. *Erfahrungsleistungsakkorde*: „Die Wirkung war sehr erfreulich: die Kosten der Hilfsarbeit pro Tonne Erzeugung hat sich gesenkt, die Leistungen der einzelnen sind wesentlich besser geworden, die Kopfzahl ist gesunken und die Verdienste der einzelnen konnten bis zu 20 Rpf. stündlich gesteigert werden.“³⁸

Da die Belegschaften der Hochofen- und Stahlwerke der GHH aufgrund der Struktur der Produktionsprozesse nur geringe Möglichkeiten besaßen, das Arbeitstempo zu verlangsamen oder zu beschleunigen, sollte hier der gezahlte *Gruppenakkord* in erster Linie garantieren, daß der vorgegebene Betriebsablauf – mit seinen zum Teil körperlich ja sehr strapaziösen Arbeitsgängen – möglichst störungsfrei verlief. Für bestimmte Walzstraßen (namentlich bei der Herstellung von dünnen Feiblechen), wo der einzelne Arbeiter außer auf den Zustand der Walzen und

³⁷ Nach den Angaben der für die gesamte Hütten- und Walzwerksindustrie zuständigen Berufsgenossenschaft sanken die entschädigten in v. H. der gemeldeten Betriebsunfälle und Berufskrankheiten von 5,2 % 1929 über 8,8 % 1932 auf 4,0 % 1939. Hinweise auf die restriktive Entschädigungspraxis als Ursache dieser Entwicklung sind z. B. zu finden in: Klaus Behnken (Hrsg.), *Deutschland-Berichte der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SOPADE-Berichte) 1934–1940*, Salzhausen/Frankfurt 1980, hier: 1935, S. 1453; 1936, S. 638 f., 1086; 1937, S. 1320–1322. Ausführlich zum Thema Krankenstand, Betriebsunfälle und Gesundheitspolitik während des ‚Dritten Reiches‘: Hachtmann, *Industriearbeit*, S. 231–253.

³⁸ Sitzung des VR/Düss. vom 7. Juli 1938, in: HA GHH 400 144/12. Während des Krieges wurde mit dem gleichen, für die Unternehmensleitung günstigen Effekt in weiteren peripheren Bereichen der GHH – seit 1941 z. B. in der Packerei und im Versandlager für Nieten der Abt. Schwerte – die Akkordentlohnung eingeführt (Anstieg der Pro-Kopf-Leistung um 35 % bzw. 63 %; vgl. Schreiben der Abt. A(rbeiterangelegenheiten) der Hauptverwaltung der GHH an den Reichstreuhandler vom 8. Aug. 1942, in: HA GHH 400 140/88).

die Blechabmessungen auch auf die Raumtemperaturen und die Blechoberfläche achten mußte und gleichzeitig ein hohes Produktionsquantum garantiert sein sollte, traten die „erzieherischen Einflüsse“ des Gruppenakkords stärker in den Vordergrund:

„(D)er mit seiner Leistung Zurückbleibende (wird) durch die Kameraden mit feineren oder größeren Mitteln zur schnelleren Mitarbeit angeregt. Bei der heutigen Stilllegung von Kaufkraft ist es erklärlich, daß der eine oder andere Arbeiter — bei Entlohnung im *Einzelakkord* — mit seiner Leistung etwas zurückhält, während beim *Gruppenakkord* das angedeutete erzieherische Moment den einzelnen zur gleichen oder steigenden Leistung bewegt, denn Minderleistungen Einzelner werden von den Beteiligten der Gruppe schärfer beurteilt als vom Aufsichtspersonal.“³⁹

In allen Betriebsabteilungen der Kernbereichs der GHH Oberhausen galten die Akkordsätze pro Tonne, Stück oder Charge für die gesamte Mannschaft — aufgeschlüsselt nach einem je nach Arbeitsplatz und Qualifikation gestaffelten Prozentsatz. In den Siemens-Martin-Werken der GHH Oberhausen z. B. erhielten seit 1930 die 3. Schmelzer (Stichmänner), Probeschmiede, Gasstecher, Kockillenfahrer, Aufräumer, 2. Pfannenmänner und Auflader jeweils 100 % des Akkordsatzes; über diesem ‚Ecklohn‘ lagen die Gießgrubenvorarbeiter mit 145 %, die 1. Schmelzer und 1. Gießgrubenarbeiter mit 135 % sowie die 2. Schmelzer, Generatorenvorarbeiter, 2. Gießgrubenarbeiter, 1. Pfannenmänner und 1. Blocklader mit 114 %, darunter die Schrotlader, Kohlen- und Ascheblader mit 85 % sowie die Zuschläger mit 84 %; ähnliche Lohnsysteme gelangten auch in den anderen Hochofen- und Stahlwerken der rheinisch-westfälischen Eisen- und Stahlindustrie zur Anwendung⁴⁰.

Wie in der gesamten deutschen Industrie brachte die Weltwirtschaftskrise auch für die Arbeiter der GHH massivste Einkommenseinbußen. Politisch forciert wurde der *Lohnabbau* vor allem durch die Notverordnung vom 8. Dez. 1931, in der bestimmt wurde, daß alle Tariflöhne auf den Stand vom 10. Jan. 1927 zurückzuführen seien⁴¹. Allein die Bestimmungen dieser Notverordnung zogen für die Belegschaften der Stammbetriebe der GHH eine durchschnittliche Lohnsenkung von etwa zehn Prozent nach sich. Parallel dazu wurde die Akkordsicherung (garantierter Akkordmindestlohn) von 15 % auf 10 % über den tariflichen Lohnsätzen vermindert⁴². Außerdem fiel der Lohnausgleich für die tariflichen Arbeitszeitverkür-

³⁹ Heribert Kalveram, *Der Gruppenakkord in der Industrie*, Diss. Frankfurt 1944, S. 65.

⁴⁰ HA GHH 400 141/2a. Vgl. auch z. B. Lohnregelung im Hochofen-Schmelzbetrieb Hoesch/Dortmund nach dem Stand vom 1. Juni 1936; Schreiben der Direktion der Friedr. Krupp AG an die Bezirksgruppe Nordwest der Wigrü. Eisenschaffende Industrie vom 21. Nov. 1941, in: HA Krupp WA 41/6–280; Burkart Lutz, *Krise des Lohnanreizes*, 2. Aufl., Frankfurt a. M./Köln 1975.

⁴¹ Vgl. Teil VI, insb. § 2 dieser Notverordnung (in: RGBl., 1931, I, S. 726).

⁴² Vgl. Büchner, 125 Jahre, S. 156.

Rüdiger Hachtmann

zungen weg. Bereits 1930 war mit dem Schiedsspruch von Oeynhausen für die nordwestdeutsche Eisen- und Stahlindustrie die sog. ‚Severing-Klausel‘ (vom 21. Dez. 1928) aufgehoben worden; nach dieser Klausel durfte eine Veränderung von Akkordsätzen nur vorgenommen werden, wenn sich die Berechnungsgrundlage änderte (vor allem bei Wandlungen der betrieblichen Produkt- und Arbeitsprozessstrukturen), nicht jedoch wenn von Unternehmerseite betriebswirtschaftliche ‚Sachzwänge‘ (Notlagen) für die Senkung der Akkordsätze als Argument vorgebracht wurden. Mit dem Wegfall der ‚Severing-Klausel‘ wurde einem von Arbeiterseite nicht mehr kontrollierbaren Akkordabbau Tor und Tür geöffnet. Von 1928/29 bis 1931/32 sanken infolgedessen die Stundenverdienste der – wie gesagt überwiegend im Akkord beschäftigten – Arbeiterbelegschaften der Oberhausener Stammwerke der GHH um durchschnittlich 16 %, die Monatseinkommen, infolge von Kurzarbeit und drastischen Arbeitszeitverkürzungen, sogar um knapp 30 % (Tab. 3). Dies entsprach ungefähr den in diesem Industriezweig allgemein vorgenommenen Lohnkürzungen. Für die Arbeiter der GHH – und anderer schwerindustrieller Konzerne – war damit der Tiefpunkt der Einkommensentwicklung immer noch nicht erreicht. 1932/33 wurden Stundenverdienste und Monatseinkommen der GHH-Arbeiter gegenüber 1931/32 erneut um 8 % bzw. 6 % gekürzt. Erst 1937/38 überschritten die Bruttostundenverdienste der Arbeiter in den GHH-Stammwerken wieder das auf dem Tiefpunkt der Wirtschaftskrise erreichte Verdienstniveau. Im letzten Jahr vor Beginn des Zweiten Weltkriegs lagen die stündlichen Effektivverdienste freilich immer noch um 11 % unter dem Niveau von 1929/30, obgleich die GHH aufgrund der hohen Kapitalintensität (geringer Anteil der Lohnkosten an den gesamten Produktionskosten) in den Oberhausener Kernbetrieben deutlichere Lohnerhöhungen problemlos verkräftet hätte.

Differenziert man nach Qualifikation, läßt sich für die Kategorie der ‚gelernten‘ Arbeiter ein etwas schnellerer Anstieg der Stundenverdienste feststellen (Tab. 3). Besonders ausgeprägt war dies bei der Abt. Düsseldorf der GHH: In diesem Werk, in dem Maschinen und ganze Produktionsanlagen hergestellt wurden, waren Metallfacharbeiter (mit ‚ordnungsgemäßer‘ Lehre) beschäftigt, die in der gesamten metallverarbeitenden Industrie begehrt waren. Diese Arbeitskräfte waren häufig nur zu halten, wenn man ihnen echte Lohnzugeständnisse machte. Für besonders nachgefragte Berufe waren in der Abt. Düsseldorf von Mai 1933 bis Sept. 1938 deshalb weit überdurchschnittliche Lohnsteigerungen (bis zu 30,2 % je Stunde) zu verzeichnen. Dennoch herrschte hier noch Ende 1938 infolge vermeintlich „überhöhter Löhne auf anderen Düsseldorfer Werken ... ein unerträglicher Lohndruck innerhalb der Abteilung“⁴³, da die Arbeiter in konkurrierenden Maschinenbauanstalten wie z. B. der gleichfalls in Düsseldorf ansässigen ‚Rheinmetall Derendorf‘

⁴³ Aktennotiz der Abt. A der GHH-Hauptverwaltung vom 9. Dez. 1938, S. 1, in: HA GHH 400 101330/4.

Tabelle 3: Nominelle Bruttoverdienste in den Stammwerken der GHH-Oberhausen 1929 bis 1939

(a)	1929	1932	1933	1934	1935	1936	1937	1938	1939
<i>GHH-Stammwerke insgesamt</i>									
— Monatseinkommen (RM)	208,3	144,1	134,8	154,5	167,3	178,5	182,2	188,2	195,0
— Stundenverdienst (Rpf.)	104	89	82	82	84	86	88	91	94
<i>Stundenverdienste nach Abt. und Qualifikation (Rpf.)</i>									
<i>GHH-Oberhausen</i>									
Gelernte	—	—	83	85	88	95	97	104	107
Hilfsarbeiter	—	—	72	75	78	82	83	86	88
<i>GHH-Düsseldorf</i>									
Gelernte	—	—	88	89	91	96	100	106	113
Angelernte	—	—	69	72	72	73	74	76	85
Ungelernte	—	—	63	66	66	67	68	70	75
<i>GHH-Gelsenkirchen</i>									
Gelernte	—	—	83	84	85	89	90	93	94
Hilfsarbeiter	—	—	64	66	66	67	68	69	69
<i>Zum Vergleich:</i>									
<i>Eisenschaffende Ind./Dt. Reich (b)</i>									
1. Leute	149	127	88	92	92	92	95	102	103
3. Leute	115	99	81	85	87	86	90	100	101
Platz- u. Hilfsarbeiter	95	73	72	74	76	75	76	83	83
<i>Maschinenbau/Dt. Reich (c)</i>									
Facharbeiter	115	110	92	92	94	96	99	104	107
Angelernte	100	96	79	81	86	87	89	92	95
Hilfsarbeiter	85	82	65	65	66	66	67	70	72
Frauen	64	61	—	—	50	52	54	56	57

(a) GHH-Stammwerke insgesamt jeweils Geschäftsjahr (1928/29 = 1929 usw.); Eisen- und Stahlindustrie sowie Maschinenbau, jeweils Dt. Reich: 1929 = Okt. 1928; 1932 = Okt. 1931; 1935 = Nov. 1935 (Eisen- und Stahlindustrie) bzw. Dez. 1935 (Maschinenbau), sonst Jahresdurchschnitte.

(b) Angaben für 1933 und 1934 hochgerechnet auf Basis der Angaben von Poth für drei große Eisen- und Stahlgesellschaften des Ruhrreviers; Angaben für 1935, 1936 und 1937 einschließlich der Gießereiindustrie, sonst ohne.

(c) Angaben für 1933 und 1934 hochgerechnet auf Basis der Angaben für Maschinenfabrik Augsburg-Nürnberg.

Quelle: HA GHH 400 128/3; Fritz Poth, Die Entwicklung der Löhne im Steinkohlenbergbau, in der eisenschaffenden Industrie und im Baugewerbe seit 1924, Köln 1950, S. 27, 53; Statistische Jahrbücher für das Deutsche Reich 1931 ff.

während des genannten Zeitraumes weit höhere Bruttoverdienste (um bis zu 42,9 % je Stunde mehr) erzielen konnten⁴⁴:

„Arbeiter aller Kategorien von den höchstwertigen Facharbeitern bis zu den Transportarbeitern und Hilfsarbeitern wollen zu den bisherigen Löhnen und Verdiensten nicht mehr arbeiten. Sie benutzen jede Gelegenheit, dies zum Ausdruck zu bringen. Erstklassige Dreher lehnen die Annahme von Akkorden ab, an denen nachweislich 50 % Überverdienst erzielt werden, und verlangen, daß man ihnen Gelegenheit gibt, 75 % Überverdienst zu erzielen. Former und Putzer greifen die bestehenden Akkorde mit allen Mitteln an, so daß der Betriebsleiter täglich stundenlange Debatten führen muß. ... Bisher ist die Steigerung (der Akkordverdienste, R. H.) nur langsam und schrittweise erfolgt, aber in neuester Zeit wird der Druck derart stark, daß wir in der bisherigen Weise nicht mehr durchkommen.“⁴⁵

Anders dagegen sah die Situation in den Hochofen-, Stahl- und Walzwerken der GHH in Oberhausen aus: Hier waren (s. o.) auch die qualifizierten Arbeitskräfte nur angelernt; wanderten sie ab, erhielten sie in der Regel nicht Arbeitsplätze gleicher Qualifikation zugewiesen. Außerdem ließen sie sich in den Hochofen-, Stahl- und Walzwerken relativ leicht durch angelernten Nachwuchs ersetzen, so daß qualifizierte Arbeitskräfte in diesen Produktionsbereichen nur geringen Lohndruck ausüben konnten. Ähnlich war die Situation in der gesamten eisen- und stahlerzeugenden Industrie. Daß es indessen selbst mit Blick auf die skizzierten Lohnentwicklungen in den metallverarbeitenden Betrieben der GHH irreführend wäre, von ‚Scheinakkorden‘ oder ‚Locklöhnen‘ – und wie die zum Zwecke der Rechtfertigung einer zunehmend rigideren Lohnpolitik in nationalsozialistischen Publikationen benutzten Wortschöpfungen sonst noch lauten mochten – zu sprechen, zeigt sich, wenn man die auf dem Tiefpunkt der Krise 1932 im Maschinenbau gezahlten Brutostundenverdienste (oder gar die Spitzenverdienste 1928/29) mit den 1938 und 1939 erzielten effektiven Stundenlöhne vergleicht (Tab. 3).

Die Darstellung der Einkommensverhältnisse der GHH-Arbeiter wäre unvollständig, würde man nicht die monetären Sozialleistungen, bei der GHH vor allem die *Weihnachtsgratifikationen*, einbeziehen. Während die den Arbeitern der Oberhausener Hütten-, Stahl- und Walzwerke gewährten nominellen Effektivlöhne in den Jahren der NS-Diktatur kaum stiegen, erhöhte sich das Gewicht der Weihnachtsgratifikationen an der Gesamtheit aller für ‚soziale Zwecke‘ freiwillig bereitgestellten Aufwendungen (Tab. 4). Bis 1935 wurden derartige Gratifikationen nur in Ausnahmefällen an Arbeitnehmer der GHH, hauptsächlich an Väter kinderreicher Familien, gezahlt. Wenn bei der GHH seit 1936 an alle Belegschaftsmitglieder Weihnachtsgratifikationen ausgeschüttet wurden, dann war dies eine Reaktion auf das Vorgehen der Unternehmensleitung der Krupp-Gußstahlfabrik, die seit Weihnachten 1934 an alle ihre ‚Gefolgschafter‘ weihnachtliche Sonderzuwendungen

⁴⁴ Vgl. ebd., Statistischer Anhang.

⁴⁵ Schreiben der Abt. Düsseldorf an die Abt. A der Hauptverwaltung der GHH vom 12. Nov. 1938, in: ebd.

zahlte; die anderen schwerindustriellen Unternehmen des Ruhrreviers sahen sich gezwungen, hier nachzuziehen, wenn sie nicht Arbeitskräfte an Krupp verlieren wollten⁴⁶. Je Belegschaftsmitglied (einschl. Bergbau und Weiterverarbeitung) wurden in allen drei Jahren im *Durchschnitt* knapp 30 RM gezahlt. Die weihnachtlichen Sonderzahlungen wurden freilich nicht gleichmäßig ausgeschüttet, sondern, ähnlich wie in allen anderen Stahlkonzernen auch, je nach sozialem Status, Familienstand und Dauer der Werkszugehörigkeit gestaffelt: „Gefolgschaftsmitglieder im Arbeiterverhältnis“ erhielten seit Dez. 1936 einen Grundbetrag von 10 RM sowie für die Ehefrau und jedes Kind weitere 5 RM. Die ‚Werkstreue‘ wurde zusätzlich – mit maximal 25 RM bei einer Betriebszugehörigkeit von 50 Jahren und mehr – honoriert⁴⁷. Langjährige Angehörige der Arbeiterbelegschaft der GHH konnten es so auf mehr als ein Viertel ihres durchschnittlichen Monatseinkommens bringen – ein Betrag, der vor dem Hintergrund der niedrigen Bruttoverdienste und hohen Lebenshaltungskosten nicht unerheblich war und zur Bindung der Arbeiter an ‚ihr‘ Werk beitrug.

Warum zog es die Betriebsleitung der GHH vor, relativ hohe Weihnachtszuwendungen zu zahlen, anstatt die Lohnsätze unmittelbar zu erhöhen? Die lohnpolitischen Restriktionen des NS-Regimes können es nicht gewesen sein: Obergrenzen für die Effektivverdienste führte das NS-Regime erst Mitte 1938 ein (Lohngestaltungsverordnung); bis zu diesem Zeitpunkt wurden die Spielräume der betrieblichen Lohnpolitik durch den Staat nicht eingeschränkt⁴⁸. Ebenso wenig läßt sich die Ausweitung der monetären Sozialleistungen auf Interventionen der DAF oder anderer

⁴⁶ Vgl. Schreiben Walter Borbets (Generaldirektor des Bochumer Vereins) an Albert Vögler (Generaldirektor der Ver. Stahlwerke) vom 14. Dez. 1934, in: THA VSt 171–178. Der aus Tab. 4 ablesbare Rückgang dieser lohnähnlichen Sozialleistungen bei der GHH von 1936/37 auf 1938/39 war im übrigen nur relativ: Absolut stieg der hierfür ausgewiesene Betrag von 790 939 RM 1936/37 über 827 934 RM 1937/38 auf 900 109 RM im letzten Vorkriegsjahr.

⁴⁷ Vgl. Bekanntmachung vom 26. Nov. 1937, in: HA GHH 400 1026/8. Angestellte erhielten – gestaffelt nach den gleichen Kriterien und wie zuvor unter der Bedingung, „daß daraus keinerlei Ansprüche für die Zukunft hergeleitet werden können“ – Weihnachtsgratifikationen in Höhe von 10 % bis 25 % eines Monatsgehältes. Diese Regelung galt bis 1942. Seit 1943 wurden für Arbeiter und Angestellte die Sätze auf 15 % (bei Betriebszugehörigkeit bis 9 Jahre) bis 30 % des Monatseinkommens (Betriebszugehörigkeit von 50 Jahren und mehr) erhöht; die Staffelung nach Familienstand blieb (vgl. Bekanntmachungen der GHH vom 25. Nov. 1942 und 22. Nov. 1943, in: HA GHH 400 1025/53). Kriegsgefangene, polnische, sowjetische und jüdische Arbeitskräfte erhielten keine Weihnachtszuwendungen.

⁴⁸ Da die (für die Höhe der Effektivverdienste nicht maßgeblichen) tariflichen Lohnsätze seit 1933 nicht mehr wie zuvor regelmäßig den (steigenden) Effektivverdiensten angepaßt, sondern auf niedrigem Niveau ‚eingefroren‘ wurden, erhöhte sich der Spielraum betrieblicher Lohnpolitik im Vergleich zu den Jahren der Weimarer Republik sogar noch (ausführlich: Hachtmann, Industriearbeit, S. 92–116).

Rüdiger Hachtmann

NS-Organisationen zurückführen: Die GHH konnte sich (wie viele andere industrielle Großunternehmen auch) Versuchen der DAF, auf die betriebliche Sozialpolitik Einfluß zu nehmen, bis in den Krieg hinein erfolgreich entziehen; die GHH weigerte sich bis 1940, an dem von der DAF inszenierten ‚Leistungskampf der Betriebe‘ teilzunehmen⁴⁹. Die Gründe für die in allen Bereichen der deutschen Industrie feststellbare ‚Monetisierung‘ der betrieblichen Sozialpolitik⁵⁰ waren anderer Natur: Auf monetäre Zuwendungen bestand, sofern (wie bei der GHH) der ‚Schenkungscharakter‘ regelmäßig betont wurde, keinerlei Rechtsanspruch; sie konnten, wenn betriebswirtschaftliche ‚Zwänge‘ es erforderten oder der Druck vom Arbeitsmarkt nachließ, komplikationslos gekürzt werden oder gänzlich wegfallen. Ihre Gewährung ließ sich überdies an bestimmte Bedingungen – neben Dauer der Werkzugehörigkeit vor allem Wohlverhalten und Leistungsbereitschaft – knüpfen; insbesondere während des Krieges wurde diese Form monetärer Zuwendung zur offenen Disziplinierung verwandt: Arbeiter, die mehr als zweimal unentschuldig fehlten, wurden von der Weihnachtzuwendung ausgeschlossen. Von nationalsozialistischer Seite wurde die ‚Monetisierung der betrieblichen Sozialpolitik‘ – unter Hinweis auf Punkt 14 des NSDAP-Programms von 1920, in dem die „Gewinnbeteiligung in Großbetrieben“ explizit gefordert wurde – häufig ausdrücklich begrüßt. Erwünscht war neben der Vertiefung der lohnpolitischen Segmentierung durch die nach Qualifikation, Geschlecht und sozialem Status gestaffelten Gratifikationen auch der arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitische Effekt, der von monetären Sozialleistungen (wie von der betrieblichen Sozialpolitik überhaupt) ausging: Da hohe Gewinne vor allem den großen Rüstungskonzernen ein weites ‚soziales Herz‘ erlaubten, fand ein regelrechter „Run der Arbeitskräfte“ von der häufig selbst in den Vorkriegsjahren noch defizitären Konsumgüterindustrie zur Rüstungsindustrie statt, „und da wieder vom Klein- und Mittelbetrieb zum Groß- und Konzernbetrieb, weil dort höhere zusätzliche Sozialleistungen gewährt werden“⁵¹.

Alles in allem war den lohnpolitischen Maßnahmen des NS-Regimes offenbar ein weitgehender Erfolg beschieden, obwohl sie nach keinem konsistenten Konzept

⁴⁹ Gleiches galt auch für die meisten anderen schwerindustriellen Unternehmen; vgl. Notiz über die Besprechung (von Vertretern der rheinisch-westfälischen Schwerindustrie) in Essen vom 30. Sept. 1937, Sitzung des VR/OHW vom 29. Juni 1939 sowie Rundschreiben der Hauptverwaltung der GHH, Abt. G, vom 4. Juli 1940, in: Westfälisches Wirtschaftsarchiv zu Dortmund (WWA) F 26 / Nr. 392 bzw. HA GHH 400 101/2, 400 1026/10. Zum Verhältnis der GHH-Betriebsleitung zur DAF vgl. auch die Ausführungen unten.

⁵⁰ Der Begriff ‚Monetisierung‘ ist von Raimund Reichwein (Funktionswandlungen betrieblicher Sozialpolitik, Köln/Opladen 1965, vgl. insb. S. 128–130) geprägt. Die von ihm erst für die Bundesrepublik seit den fünfziger Jahren konstatierte ‚Monetisierung‘ der betrieblichen Sozialpolitik läßt sich deutlich bereits für das ‚Dritte Reich‘ (1934 bis 1939) nachweisen; vgl. ausführlich: Hachtmann, Industriearbeit, S. 268–275.

⁵¹ Zitate aus: Aktenvermerk des Ausschusses für Sozialversicherung der RGI vom 12. Jan. 1939, in: Bundesarchiv (BA) R 12 I/Bd. 269.

erstellt, sondern jeweils ad hoc formuliert wurden. Dies gilt erstens für die Phase der *indirekten Lohnpolitik* 1934 bis Juni 1938, in der durch die stufenweise vorgenommene Begrenzung der Freiheit des Arbeitsplatzwechsels die Industriearbeiterschaft ihres wichtigsten Mittels beraubt werden sollte, Lohnerhöhungen durchzusetzen. Gerade auch die Unternehmensleitung der GHH instrumentalisierte die restriktive Arbeitsmarktpolitik des NS-Regimes bewußt zur „Abbremsung des Lohndrucks“, indem sie – bzw. das Arbeitsamt – Arbeitern, die versuchten, „durch Stellenwechsel eine Lohnerhöhung zu erhalten, die Zustimmung zur Abwanderung“ versagte⁵². Noch deutlicher abgebremst wurde der Lohnauftrieb durch die ‚Verordnung über die Lohngestaltung‘ vom 25. Juni 1938 (vgl. Tab. 3), mit der der nationalsozialistische Staat *unmittelbar* auf die Verdiensthöhe einzuwirken versuchte⁵³. Die oben angesprochenen überdurchschnittlichen Lohnerhöhungen für besonders nachgefragte Berufsgruppen widersprachen im übrigen nicht den lohnpolitischen Absichten des NS-Regimes: Ein Ziel war, das Einkommensniveau der Industriearbeiterschaft dadurch weitgehend konstant zu halten, daß man die lohnbezogene Privilegierung *kleiner* qualifizierter Arbeitergruppen in der Rüstungsindustrie zuließ, die Verdienste der unqualifizierten Arbeiter/innen dagegen auf niedrigem Niveau zu halten suchte. Aus den obigen Zitaten geht überdies hervor, daß – wenn Einkommensverbesserungen erzielt wurden – dies auf dem Weg *individuellen* Verhandeln mit dem ‚Betriebsführer‘ geschah. Die Arbeiter der GHH stellten hier keine Ausnahme dar. ‚Lohnverhandlungen‘ wurden in der gesamten deutschen Industrie seit 1933 überwiegend nur „in völlig atomisierter, völlig individualistischer Form“ durchgeführt⁵⁴. Kollektive ‚Lohnverhandlungen‘ oder gar Arbeitsniederlegungen zwecks Einkommensaufbesserung sind dagegen (wenn man vom Straßenbau absieht) in der deutschen Industrie allgemein nur in ganz seltenen Fällen und für die GHH überhaupt nicht überliefert. Verwunderlich ist dies nicht, wurde doch mit staatlichem Terror während des ‚Dritten Reiches‘ jeglicher Ansatz kollektiven Handelns seitens der Arbeiter als ‚Klassenkampf‘ gebrandmarkt und weitgehend erfolgreich unterbunden. Seit 1933 bestand überdies keinerlei inner- oder überbetriebliche Institution oder Organisation mehr, die Lohnforderungen der Arbeitnehmer wirkungsvoll hätte zur Geltung bringen können.

Dies läßt sich exemplarisch an den lohnpolitischen Auseinandersetzungen innerhalb des ‚*Vertrauensrates*‘ der GHH nachweisen: Mit Wirkung vom 1. Juli 1936 waren im Feinblechwalzwerk Neu-Oberhausen der GHH die Akkordsätze herauf-

⁵² In: Aktennotiz vom 9. Dez. 1938 (Anm. 43), S. 5.

⁵³ In: RGBl., 1938, I, S. 691. Durch eine Anordnung des zuständigen Treuhänders vom 26. Juli 1938 erhielt die Lohngestaltungsverordnung für die Stammwerke der GHH unmittelbar Rechtskraft.

⁵⁴ SOPADE-Berichte 1936, S. 1561; vgl. auch (bei allen Vorbehalten gegenüber den SOPADE-Berichten die in dieser Hinsicht offensichtlich zutreffenden Feststellungen) in: ebd. 1935, S. 24 f., 1185, 1376; 1936, S. 91, 483, 567, 586, 1191 f., 1441, 1561 usw.

gesetzt (die Akkordverdienste also gesenkt) worden. Bereits am 30. Juni 1936 hatten Mitglieder des Vertrauensrats gegenüber einem Beauftragten des Treuhänders der Arbeit und einem Mitglied der DAF-Gauverwaltung festgestellt, „daß nach Auffassung der Arbeiter die von der Betriebsleitung aus Gründen technischer Verbesserungen vorgesehene Verdienstsenkung ganz erheblich überschritten werde“, ohne Erfolg zu haben. Auch die während einer Sitzung vom 13. Okt. 1936 vom Vertrauensrat erneut vorgetragene Kritik blieb folgenlos: Die mit der Begründung angeblich überhöhter Verdienste vorgenommene Senkung der Akkordsätze behielt ihre Gültigkeit. Folgenlos blieb offenbar auch die gleichfalls Mitte 1936 vorgebrachte Klage aus dem Vertrauensrat, „daß sehr häufig Arbeiter der Abteilung Sterkrade, denen eine fremde Akkordarbeit zugewiesen wurde, in der ersten Zeit Verdienste erzielten, die erheblich unter den Tariflöhnen lägen“. Inwieweit eine weitere, am 29. Mai 1936 geäußerte Beschwerde, „daß an der Feinstraße die Arbeiter der Zurecherei infolge der Produktionsverhältnisse den tariflichen Akkordverdienst (von 10%, R. H.) nicht erreichen können“, Folgen zeitigte, geht aus den Akten nicht hervor⁵⁵. Zusätzlich zu den tariflichen Bestimmungen hatte die Betriebsleitung ihre kompromißlose Haltung bei Akkordkonflikten durch den § 29 der *Betriebsordnung* für die Oberhausener Werke rechtlich abgesichert. In diesem Abschnitt war festgelegt, daß nicht jedes Mitglied einer Akkordgruppe, sondern nur „der *Durchschnittsarbeiter* bei *gesteigerter* Leistung unter normalen Betriebsverhältnissen 10% über den durch die Tarifordnung festgesetzten Lohn der entsprechenden Gruppe hinaus verdienen muß. Ein bestimmter Mindestverdienst für den einzelnen Arbeiter wird *nicht gewährleistet*“⁵⁶. Nach dem gleichen Paragraphen war der Vertrauensrat bei der Änderung von Akkorden lediglich zu „hören“. Daß die Betriebsleitung der GHH von lohnpolitischen Interventionen des Vertrauensrates unbeeindruckt blieb und Lohnkonzessionen nur dann machte, wenn die Arbeitsmarktlage dazu zwang, läßt sich durch weitere Beispiele belegen⁵⁷.

Überwiegend war die Erhöhung der Stunden- wie der Monatsverdienste auf die

⁵⁵ Zitate aus: Besprechung vom 30. Juni 1936 zwischen Mitgliedern des VR/OHW, einem Sachbearbeiter des Treuhänders, einem Mitglied der DAF-Gauverwaltung und Mitgliedern der GHH-Direktion, Sitzungen des VR/OHW vom 29. Mai und 13. Okt. 1936, in: HA GHH 400 149/17, 400 1026/8 bzw. 400 144/20.

⁵⁶ Betriebsordnung vom 1. Okt. 1934, in: HA GHH 400 144/20 (Herv. R. H.).

⁵⁷ Auf der Sitzung des VR/OHW vom 26. Nov. 1938 lehnte die Betriebsleitung den Vorschlag eines Vertrauensmannes ab, die im Vergleich zu den Akkordverdiensten niedrigen Stundensätze der im Zeitlohn tätigen Betriebshandwerker zu erhöhen bzw. zum Ausgleich für die Arbeiter Leistungsprämien einzuführen. Unbeeindruckt blieb die Betriebsleitung auch von Hinweisen aus dem VR/OHW während der Sitzungen vom 10. Nov. 1939 und 28. April 1940, daß in einzelnen Betriebsabteilungen die Akkordverdienste „stark abgesunken“ seien; die Kriegswirtschaftsverordnung ließ für Lohnzugeständnisse allerdings auch kaum Spielraum (alles in: HA GHH 400 1026/10).

Verlängerung der Arbeitszeit (die über einen wachsenden Anteil der Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit auch die stündlichen Effektivlöhne erheblich beeinflusste) zurückzuführen. Manchmal konnte ein Anstieg der Akkordverdienste „auch auf technischen Verbesserungen beruhen“; sofern „man einen zur Zeit nicht zu vertretenden Leistungsrückgang befürchtete“, wurde in solchen Fällen seitens der Betriebsleitung – ohne Dazwischentreten des Vertrauensrates – „nach eingehenden Überlegungen verabredet, zunächst von einer Akkordänderung Abstand zu nehmen“⁵⁸. Steigende Verdienste bei gleichbleibenden Akkordgrundlagen waren jedoch nicht zwangsläufig. Umgekehrt konnte „trotz stärkerer Beanspruchung und erhöhter Leistung sowohl insgesamt als auch des einzelnen Mannes das Einkommen je Stunde“ dann fallen, wenn der Akkord nach dem Gewicht der stündlichen Gesamterzeugung bemessen wurde und z. B. – wie in der mechanischen Werkstatt der Abt. Schwerte der GHH – „die in früheren Zeiten hergestellten (Stahl-)Nieten der stärkeren Abmessungen für den Brücken-, Schiffs- und Kesselbau von ca. 1000–1200 t auf 200 t je Monat zurückgegangen, dagegen die Erzeugung von Leichtmetallnieten ganz erheblich gestiegen“ war⁵⁹.

*

Wir haben bisher nur die Entwicklung der nominellen Bruttoverdienste betrachtet. Sie lassen jedoch noch keine unmittelbaren Rückschlüsse auf die materiellen Lebensverhältnisse der GHH-Arbeiter und ihrer Familien zu. Um beurteilen zu können, wie groß die Kaufkraft der Bruttostundenverdienste war, müssen eine Reihe von Faktoren berücksichtigt werden, die von der offiziellen Statistik vernachlässigt wurden und sich hier nur in sehr groben Zügen skizzieren lassen⁶⁰.

Zu den bis 1933 üblichen gesetzlichen *Lohnabzügen* (die in ihrer Höhe während des ‚Dritten Reiches‘ weitgehend konstant blieben) traten seit 1934 die Beiträge an der DAF und die Spenden an das ‚Winterhilfswerk‘ (WHW). Obgleich die Be-

⁵⁸ Die hier in einem Aktenvermerk der Hauptverwaltung der GHH vom 7. Jan. 1943 (in: HA GHH 400 140/88) in dankenswerter Deutlichkeit notierten Überlegungen haben in vielen Fällen die Akkordpolitik der Unternehmensleitung auch bis 1939 bestimmt (vgl. Aktennotiz vom 9. Dez. 1938 [Anm. 43]).

⁵⁹ Obgleich das „spezifische Gewicht der Leichtmetallnieten nur etwa $\frac{1}{3}$ des spezifischen Gewichtes der Eisenniete“ betrug, erforderte ihre Herstellung „einen wesentlich größeren Arbeitsaufwand“ (alles in: Schreiben der GHH-Schwerte an die Abt. A der GHH-Oberhausen vom 18. Okt. 1941, in: 400 140/88). Derartige Probleme dürften – vor dem Hintergrund, daß sich die Erzeugung von Leichtmetallprodukten 1933 bis 1939 vervielfachte – auch vor 1939 keine Seltenheit gewesen sein. Bis 1938/39 konnten die Betriebsleitungen allerdings nach eigenem Gutdünken Akkordsätze ändern, nach 1941 war in solchen Fällen die Genehmigung des Treuhänders einzuholen.

⁶⁰ Ausführlich hierzu: Rüdiger Hachtmann, Lebenshaltungskosten und Reallöhne während des ‚Dritten Reiches‘, in: Vierteljahresschrift für Sozial- und Wirtschaftsgeschichte (VSWG), 75 (1988), S. 32–73.

etriebsleitung der GHH es ablehnte, ihren Belegschaften die Zwangsmitgliedschaft in der DAF durch die Aufnahme einer entsprechenden Bestimmung in die Betriebsordnung rechtsverbindlich vorzuschreiben⁶¹, gehörte die Belegschaft der GHH-Stammwerke seit etwa 1936/37 zu fast hundert Prozent der DAF an. Zwar weigerte sich die GHH-Geschäftsleitung zumindest in den ersten Jahren nach der nationalsozialistischen ‚Machtergreifung‘ auch, die Beiträge an die DAF durch das Lohnbüro einziehen zu lassen, da „die psychologische Wirkung einer Erhöhung der auf der Lohntüte erscheinenden Abzüge gegen eine Einziehung der Beiträge durch den Unternehmer“ spreche⁶². Dennoch wurden in internen Aufstellungen der GHH die Beiträge an die DAF ebenso wie die Spenden an das WHW – zu Recht⁶³ – den obligatorischen Abzügen vom Bruttoverdienst subsumiert. Nach diesen Aufstellungen erhöhten sich die Lohnabzüge für die in Oberhausen beschäftigten ledigen Arbeiter von 21,8 % um die Jahreswende 1936/37 auf 22,4 % (davon 2,6 % an DAF und WHW) im Herbst 1938; die Sätze für *verheiratete* Arbeiter mit zwei Kinder lagen – aufgrund der seit 1934 aus Gründen der Bevölkerungspolitik weiter auseinandergezogenen Staffelung nach Familienstand und Kinderzahl – mit 12,6 % bzw. 13,7 % (davon 1,6 % an DAF und WHW) wesentlich günstiger⁶⁴.

Damit jedoch nicht genug. Noch weniger als die offiziellen Angaben über die Entwicklung der Nettoverdienste (die Beiträge bzw. Spenden an die DAF regelmäßig ausklammerten) entsprachen die von der amtlichen Statistik veröffentlichten Daten zur Entwicklung der *Lebenshaltungskosten* und damit auch der Realeinkommen den tatsächlichen Verhältnissen. Aus der Vielzahl der in den Erhebungsmethoden angelegten Faktoren, die den Lebenshaltungskostenindex und die offi-

⁶¹ Vgl. Niederschriften über die Betriebsbesprechung in der Hauptverwaltung I vom 20. April 1938, über die Sitzungen des VR/OHW vom 11. Okt. 1935, 26. April und 5. Juli 1940 und über die Sitzungen des UB vom 23. April u. 11. Mai 1936 sowie 18. Nov. 1943, in: HA GHH 400 1025/53, 400 1026/8, 400 1026/10, 400 144/20, 400 144/21. Auch in den Betriebsordnungen der Krupp AG, der Aug.-Thyssen-Hütte, der Mannesmann-Werke und der Hoesch AG fand sich zumindest bis Anfang 1938 kein entsprechender Passus; bei Felten & Guillaume und dem Bochumer Verein war die Zwangsmitgliedschaft in der DAF dagegen festgeschrieben; vgl. Aktennotiz der Abt. A/B vom 25. März 1938, in: HA GHH 400 1026/8 sowie Sitzung des VR/OHW vom 11. Okt. 1935.

⁶² Sitzung des UB vom 11. Mai 1935 (Anm. 61); in den meisten Industrieunternehmen wurden die DAF-Beiträge dagegen gleich vom Lohnbüro einbehalten; vgl. Timothy W. Mason, Sozialpolitik im Dritten Reich, Opladen 1977, S. 182.

⁶³ Das WHW war durch Gesetz vom 1. Dez. 1936 staatlichen Behörden gleichgestellt. In einem Urteil vom 16. Juli 1937 legte das Reichsarbeitsgericht fest, daß jeder Arbeitnehmer eine Mindestspende an das WHW zu entrichten habe, andernfalls habe er mit Kündigung zu rechnen.

⁶⁴ Aufstellungen in: HA GHH 400 101330/4 bzw. 400 101330/5. Zugrunde gelegt wurde ein Bruttomonatsverdienst von 160 bzw. 200 RM.

ziellen Angaben über die Realeinkommen systematisch verzerrten, sollen hier nur die wichtigsten herausgegriffen werden:

- Seit 1934 wurde der Berechnung des Lebenshaltungskostenindex ein *Mengenschema* zugrunde gelegt, das auf den 1927/28 ermittelten Ausgaben einer fünfköpfigen Arbeiterfamilie basierte. Die drastisch reduzierten Importe wichtiger Lebensmittel führten jedoch gerade im Ruhrgebiet vor allem 1935/36 zu dramatischen Nahrungsmittelpreissen und erzwangen zum Teil völlig veränderte Ernährungsgewohnheiten (bei Arbeitern häufig eine sehr einseitige Ernährung, insbesondere einen vermehrten Kartoffelverzehr), die das der Berechnung der Lebenshaltungskosten zugrunde liegende Mengenschema obsolet machten.
- Die aus den autarkiebedingten Defiziten an Nahrungsmitteln resultierenden Preissteigerungen wurden von der amtlichen Preisstatistik nur höchst unvollständig erfasst. Erhoben wurden lediglich die offiziellen Preise (und auch die nur unsystematisch), nicht jedoch die auf den ‚schwarzen‘ Märkten geforderten.
- Möglicherweise noch gravierender war die *qualitative* Verschlechterung vieler in Arbeiterhaushalten konsumierter Produkte, neben Grundnahrungsmitteln (insbesondere Brot und Fleisch) vor allem die aus Ersatzstoffen produzierten Textilien.
- Im offiziellen *Mietindex* als Teilindex des Lebenshaltungskostenindex wurden nur die sogenannten Altbau-Mieten für die bis Sommer 1918 erstellten Wohnungen, für die Mietpreisbindung bestand, erfasst. Die Mieten für Neubauwohnungen, die bei Kriegsbeginn im Deutschen Reich etwa ein Viertel des gesamten Wohnungsbestandes ausmachten, blieben dagegen unberücksichtigt. Sie waren in ihrer Höhe nicht gebunden und stiegen infolge des sich während des ‚Dritten Reiches‘ verschärfenden, schon 1933 gravierenden Wohnungsmangels in für viele Arbeiterfamilien unerschwingliche Höhen.

Auf letzteren Punkt lohnt es sich etwas näher einzugehen, da die Arbeiter der GHH-Stammwerke vom Wohnungselend weitaus stärker betroffen waren als ihre Kollegen in anderen deutschen Großstädten. Oberhausen hatte nämlich – nach Gelsenkirchen – das größte ‚objektive Wohnungsdefizit‘ (Haushaltungen ohne selbständige Wohnung) zu verzeichnen. Mit einem Defizit von 17,4 % (in v. H. der vorhandenen Wohnungen) Mitte 1933 und 16,7 % Mitte 1939 lag Oberhausen weit über dem Durchschnitt sämtlicher deutscher Großstädte (8,5 % bzw. 9,8 %). Der drückende Mangel insbesondere an für Arbeiterhaushalte bezahlbaren Wohnungen⁶⁵ blieb der Werksfürsorge der GHH nicht verborgen:

⁶⁵ Objektives Wohnungsdefizit bei Wohnungen bis drei Räume (einschl. Küche) in Oberhausen bei Kriegsbeginn: 55 %. Zahlen nach: Walter Fey, Leistungen und Aufgaben im deutschen Wohnungs- und Siedlungsbau, Berlin 1936, S. 43; Vierteljahreshefte zur Statistik des Deutschen Reiches 1942, III, S. 13. Knapp die Hälfte aller in Oberhausen ansässigen Arbeitnehmer wurde von der GHH beschäftigt.

Rüdiger Hachtmann

„In Hunderten von Fällen stellten wir fest, daß unsere Gefolgschaftsangehörigen zu wenig Raum haben, daß die Zimmer feucht und ungesund sind und daß sich sehr viele Krankheitserscheinungen bei Kindern und Eltern auf diese Weise erklären lassen. Die Raumknappheit bringt es mit sich, daß viel zu wenig Betten aufgestellt werden können, daß nicht nur die Kinder fast immer zu zweien, oft auch zu dreien in einem Bett schlafen müssen, sondern daß bei größeren Familien die Eltern halberwachsene Kinder bei sich im Bett haben und in vielen Fällen alle Familienangehörigen in einem einzigen Schlafzimmer hausen müssen. Diese Wohnungsnot scheint uns das größte Übel zu sein, unter dem unsere Gefolgschaft leidet.“⁶⁶

Daß die offiziellen Angaben zur Entwicklung der Lebenshaltungskosten und Realeinkommen den tatsächlichen Verhältnissen Hohn sprachen, war unter staatlichen Funktionsträgern ein offenes Geheimnis. Wie hoch allerdings die Preissteigerungen tatsächlich waren, darüber konnten bestenfalls grobe Schätzungen gegeben werden: Die o. g. Faktoren, die die Lebenshaltung faktisch verteuerten und von der offiziellen Statistik nicht erfaßt wurden (zum Teil auch nicht erfaßt werden konnten), lassen sich letztendlich quantitativ nicht erfassen. Eher gemäßigte Schätzungen gingen davon aus, daß zwischen 1932 und 1938 die Lebenshaltung statt um 4,1 %, wie die amtliche Statistik auswies, um 15 % (so der Ministerialdirigent im Reichsarbeitsministerium Mansfeld) bzw. um 18 % bis 20 % (so der NSDAP-Gauleiter für Essen und Oberpräsident für die Rheinprovinz Terboven) stieg⁶⁷. Der Treuhänder der Arbeit für das Rheinland, Börger, behauptete, in einzelnen Städten der Rheinprovinz seien von 1933 bis Mitte 1935, als die Nahrungsmittelkrise im Deutschen Reich aufgrund dramatisch reduzierter Einfuhren ihren Höhepunkt erreichte, die Preise um 30 % bis 60 % gestiegen; unwahrscheinlich war dies nicht, da selbst die amtliche Statistik für diesen Zeitraum erhebliche Preissteigerungen auswies und Fleisch so teuer war, daß es für eine durchschnittliche Arbeiterfamilie unerschwinglich wurde⁶⁸. Frisches Gemüse, Obst, Milch und Eier gehörten noch Anfang 1938 „zu den Seltenheiten“ im Haushalt eines GHH-Arbeiters⁶⁹. Vor diesem Hintergrund ist die Vermutung nicht allzu gewagt, daß die Nettorealeinkommen der GHH-Arbeiter bei Kriegsbeginn deutlich unter dem Niveau der Jahre 1928/29 gelegen haben. Der zum Zwecke forcierter Aufrüstung und Kriegsvorbereitung künst-

⁶⁶ Jahresbericht der Abt. Werksfürsorge der GHH für das Geschäftsjahr 1937/38, in: 400 1331/11; vgl. auch z. B. die Klagen der Vertrauensleute während der Sitzung des UB vom 8. März 1935, in: HA GHH 400 144/21.

⁶⁷ Vgl. Werner Mansfeld, Deutsche Sozialpolitik, in: Der Vierteljahresplan 3 (1939), S. 16 sowie Aktenvermerk vom 24. Okt. 1938 über eine Besprechung von Kauert (GHH) mit Terboven, in: HA GHH 400 101330/5.

⁶⁸ Börger behauptete Preissteigerungen dieses Ausmaßes während einer Sitzung aller Treuhänder der Arbeit am 27. Aug. 1935, Protokoll in: BA R 43 II/Bd. 318, Bl. 63.

⁶⁹ Schreiben der GHH an den Regierungspräsidenten von Düsseldorf vom 2. Febr. 1938, zit. nach: Klaus Wisotzky, Der Ruhrbergbau im Dritten Reich, Düsseldorf 1983, S. 150 f.

Tabelle 4: Freiwillige soziale Aufwendungen der GHH 1933–1939

	1933/34	1934/35	1935/36	1936/37	1937/38	1938/39
Ausgewiesene Summe (in Mio. RM)	1,282	2,082	2,176	2,715	5,284	5,344
Ohne Adolf-Hitler-Spende,						
Spende an das Winterhilfswerk u. ä.	1,012	1,700	1,811	2,313	4,619	4,569
In v. H. der Lohn u. Gehaltssumme	2,72 ‰	3,57 ‰	3,27 ‰	3,64 ‰	6,33 ‰	5,56 ‰
Je Beschäftigten (in RM)	57,08	79,93	77,00	87,35	156,27	142,70
Formen in v. H. sämtlicher freiwilliger sozialer Aufwendungen						
Alters- u. Hinterbliebenenfürsorge	67,9 ‰	55,1 ‰	64,4 ‰	65,0 ‰	34,0 ‰	32,9 ‰
Weihnachtsgratifikationen	1,8 ‰	2,7 ‰	9,7 ‰	19,0 ‰	15,4 ‰	17,2 ‰
Werksfürsorge	2,2 ‰	2,5 ‰	3,0 ‰	2,6 ‰	10,1 ‰	12,0 ‰
Bildungswesen	10,9 ‰	10,0 ‰	6,6 ‰	5,6 ‰	26,0 ‰	17,0 ‰
Gesundheitsfürsorge	2,7 ‰	1,7 ‰	1,4 ‰	1,1 ‰	3,3 ‰	3,9 ‰
Unterkunft und Verpflegung	1,3 ‰	1,0 ‰	1,6 ‰	1,4 ‰	1,0 ‰	2,0 ‰
Gemeinsames Feiern	—	—	2,2 ‰	1,6 ‰	4,0 ‰	5,1 ‰
Übrige (a)	13,2 ‰	27,0 ‰	11,1 ‰	3,7 ‰	6,2 ‰	9,9 ‰

Anmerkung: Bis 1935/36 wurden die freiwilligen sozialen Aufwendungen der GHH zum Teil anders gegliedert, so daß sich manchmal geringfügige kategoriale Unschärfen im Vergleich zu den Jahren 1935/36 ff. ergeben.

(a) Wohnungswesen (soweit unter ‚freiwillige Sozialaufwendungen‘ erfaßt), Jubiläen, Aufwendungen für Betriebssport, weitere Unterstützungen u. ä. n.

Quelle: HA GHH 400 1025/17, 400 1025/26, 400 1320/6.

lich eingeschnürten Nahrungsmittelversorgung (so referierte Anfang 1939 der für die Oberhausener Werke zuständige Betriebsarzt) war es zu verdanken,

„daß man den Gesundheitszustand der Gefolgschaft nicht als günstig bezeichnen könne. Die Magenkrankheiten hätten, allgemein gesehen, eine erhebliche Zunahme erfahren. Der Hauptgrund hierfür sei nach seiner Überzeugung in der sowohl quantitativ als auch qualitativ falschen Ernährungsweise zu suchen“⁷⁰.

Die Sorge des für das benachbarte Nordwestfalen zuständigen NSDAP-Gauleiters, daß die „nach Auffassung aller Stellen zunehmende Verschlechterung der gesamtwirtschaftlichen Lebensverhältnisse und damit auch der politischen Stimmung der Arbeiter der Eisen schaffenden Industrie“ möglicherweise systemdestabilisierende

⁷⁰ So die Feststellung des Betriebsarztes während der Sitzung des VR/OHW vom 23. März 1939 (Anm. 33); vgl. auch Tätigkeitsbericht des GHH-Vertrauensarztes vom 1. April bis 1. Juli 1939 (Anm. 31).

Rüdiger Hachtmann

Folgen haben könne⁷¹, erwies sich indessen mit Blick auf die GHH (und die gesamte Schwerindustrie) als unbegründet.

*

Das Stillhalten der GHH-Arbeiter auch während des Krieges verbuchte die Unternehmensleitung zu wesentlichen Teilen als Erfolg der eigenen *betrieblichen Sozialpolitik*. Diese sei „für die Haltung, die Stimmung, den Arbeitseinsatz und damit die gesamte Rüstungsproduktion und die seelische Kraft der Gefolgschaft von nicht zu unterschätzender Bedeutung“⁷². Die betriebliche Sozialpolitik der GHH besaß eine lange Tradition und hatte bereits in den zwanziger Jahren nicht unwesentlich dazu beigetragen, daß Arbeitskonflikte in diesem Unternehmen selten waren. Wenn die sozialpolitischen Initiativen der GHH so wirkungsvoll waren, dann u. a. auch deshalb, weil sie nicht an den Toren der Werke haltmachten, sondern die Gesamtheit der Lebensverhältnisse des (Stamm-)Arbeiters und seiner Familie einzubeziehen suchten; an zwei Beispielen soll dies demonstriert werden:

I. Vor dem Hintergrund der außerordentlichen Wohnungsnot in Oberhausen besaß das *Wohnungswesen*, bei dem die GHH auf eine lange Tradition (1844 wurde die erste Siedlung, Eisenheim I, errichtet) zurückblicken konnte, einen außerordentlich hohen Stellenwert. Werkwohnungen der GHH waren zudem weitaus billiger als die des freien Wohnungsmarktes in Oberhausen⁷³: Ein Arbeiter der Oberhausener Stammwerke mußte im Durchschnitt, wenn er in einer geräumigen werkeigenen 3-Zimmer-Wohnung wohnte, nur etwa 7 % bis 10 % seines Monatseinkommens für Miete aufbringen, weniger als die Hälfte dessen, was ein Arbeiter im Durchschnitt in einer deutschen Großstadt für diesen Zweck ausgeben mußte⁷⁴.

⁷¹ Schreiben des NSDAP-Gauleiters Westfalen-Nord an Bergassessor Kellermann vom 30. Sept. 1938, in: HA GHH 400 101330/5.

⁷² Geschäftsbericht der GHH-Werksfürsorge für 1940 bis 1943, in: HA GHH 400 1331/11. Das Problem, was unter ‚betrieblicher Sozialpolitik‘ im einzelnen zu verstehen ist und wie die hierfür getätigten Ausgaben einzugrenzen sind, kann hier nicht diskutiert werden; vgl. hierzu: Hachtmann, *Industriearbeit*, insb. S. 258 f.

⁷³ Vgl. Stellungnahme der Bezirksgruppe Ruhr zu der Denkschrift des Fachamtes Bergbau (der DAF) über „Die gegenwärtige Arbeitslage des deutschen Bergbaues und die sich aus ihr ergebenden Notwendigkeiten“, undatiert (ca. Dez. 1938), Anlage II, S. 10.

⁷⁴ Errechnet nach den Angaben in: *Wohnungswesen der GHH* (nach dem Stand vom 1. Juli 1942), in: HA GHH 300 16/5; AWI der DAF, *Lebenshaltungen und Wohnverhältnisse in verschiedenen Gemeindegrößenklassen*, in: *dass.*, Jb. 1939, Bd. II, S. 66 und Tab. 2. Absolut betrug die Miete für GHH-Werkwohnungen der genannten Größe 14,46 RM bis 18,08 RM. Für um ein Zimmer kleinere Wohnungen mußte 1937 in deutschen Großstädten dagegen durchschnittlich 34,09 RM (Altbau) bzw. 49,50 RM (Neubau) gezahlt werden; dies entsprach einer durchschnittlichen Einkommensbelastung von 16,3 % bzw. 23,6 %. (Zu Mieterhöhungen kam es bei GHH-Werkwohnungen seit 1933 nicht, so daß die Zahlen vergleichbar sind.)

Infolgedessen überstiegen „die Anmeldungen zu den Werkswohnungen um ein Vielfaches“ die Zahl der verfügbaren Wohnungen⁷⁵. Seitens der GHH wurde seit 1933 freilich kaum etwas getan, um der drückenden Wohnungsnot in Oberhausen abzuwehren; man zehrte gewissermaßen von der Substanz. Aufgrund der rapiden Vergrößerung der Belegschaft reichten die (1933 wie 1939) knapp 5000 Wohnungen immer weniger aus, die eigene Belegschaft mit Wohnungen zu versorgen: Obwohl die Zahl der mit ‚Werksfremden‘ (überwiegend entlassene oder pensionierte GHH-Arbeiter und deren Familienangehörige) aufgrund von Wiedereinstellungen, aber auch einer ‚Liberalisierung‘ des Kündigungsschutzes von 38 % 1933 auf 12 % Mitte 1937 und 9 % Mitte 1939 verringert werden konnte, kamen 1939 auf hundert bei der GHH beschäftigte Arbeitnehmer (einschl. Bergbau und Weiterverarbeitung) lediglich 15,9 werkseigene Wohnungen (1933: 30,1)⁷⁶. Die Chancen, eine Werkswohnung zu erhalten, waren zudem höchst ungleich verteilt: Vergeben wurden sie überwiegend nur an bestimmte Arbeiterkategorien, insbesondere an hochqualifizierte Arbeitskräfte, um diese an das Werk zu binden⁷⁷. Da Arbeits- und Mietvertrag auch bei der GHH unmittelbar miteinander verkoppelt waren⁷⁸, ein Arbeiter also bei einem Arbeitsstellenwechsel die meist unmittelbare Wohnungskündigung zu gewärtigen hatte, ist die bindende – und damit die GHH-Belegschaft pazifizierende – Wirkung dieses bei der gesamten Schwerindustrie des Ruhrreviers zentralen Aspekte betrieblicher Sozialpolitik – vor dem Hintergrund der drückenden Wohnungsnot und Mietexplosion – nicht zu unterschätzen.

II. Die ganze Arbeiterfamilie sollte – ‚von der Wiege bis zum Grabe‘ – durch das Werk sozial betreut werden; „von ausschlaggebender Bedeutung“ (so wurde 1936/37 ein alter Grundsatz patriarchalischer Sozialpolitik neu formuliert) war „die Leistungsfähigkeit der Arbeiterfrau“:

„Die Ertüchtigung, die Steigerung der Leistung der Hausfrau aber sich angelegen sein zu lassen, ist Aufgabe einer recht verstandenen Werksfürsorge, die sich nicht von allgemeinen sozialen Erwägungen leiten läßt, sondern bei allen Vorschlägen und Maßnahmen sich be-

⁷⁵ Niederschrift über die Sitzung des VR/Düss. vom 31. Juli 1940, in: HA GHH 400 144/12.

⁷⁶ Vgl. Yano, *Hüttenarbeiter*, S. 135. An die Stelle des Baues werkseigener Wohnungen trat seit 1933 zunehmend die Bezuschussung formal eigenständiger Bauträger durch die GHH. Bis Mitte 1942 wurden auf diese Weise 721 Wohnungen errichtet. Daneben finanzierte die GHH über die Bereitstellung unverzinslicher Bauvorschüsse und Hypotheken insgesamt 962 Wohnungen in Eigenheimen „siedlungswilliger Gefolgschaftsmitglieder“ (vgl. Wohnungswesen der GHH [Anm. 74]).

⁷⁷ Während der Sitzung des VR/Düss. vom 16. Nov. 1939 (Anm. 13) hieß es von seiten der Betriebsleitung: „In erster Linie wollen wir in die neuen Wohnungen tüchtige Facharbeiter unseres Werkes nehmen.“

⁷⁸ Vgl. Wohnungswesen der GHH (Anm. 74).

wußt ist, daß das letzte Ziel ihrer Arbeit die Steigerung der Gesamtleistung des Werkes ist.“⁷⁹

Ein Schwerpunkt der GHH-Werksfürsorge war und blieb während des ‚Dritten Reiches‘ deshalb die intensive Betreuung der Frauen von ‚Stammarbeitern‘ und ihrer Kinder in Handarbeits- und Hauswirtschaftsschulen, in Horten für Schulkinder und ganztägigen Kindergärten (letztere vorwiegend für die Kinder der in den Rüstungsbetrieben der GHH beschäftigten Arbeiterinnen). Da „unsere Arbeiterfrauen, vor allem die älteren, oft durch Krankheiten und dauernde Hausarbeit, die sie ohne Unterbrechung jahrelang verrichten, in ihrer Leistungsfähigkeit gemindert“ waren, wurden Müttererholungen in eigenen Heimen durchgeführt. In ihrem Rechenschaftsbericht machte die Werksfürsorge der GHH kein Hehl daraus, daß sie sich neben der physischen „Kräftigung und Erfrischung der ganzen Familie“ von der Müttererholung und anderen Maßnahmen betrieblicher Familienpolitik versprach, den „Frauen auch menschlich nahe zu kommen und sie in mancher Hinsicht erzieherisch zu beeinflussen“⁸⁰.

Mit den genannten Maßnahmen der betriebliche Sozialpolitik knüpfte die GHH zwar nahtlos an bis 1933 gepflegte Traditionen an, dennoch erhöhte sich ihre pazifizierende Wirkung auf die Belegschaften seit der ‚Machtergreifung‘ beträchtlich: Das nationalsozialistische Arbeitsrecht suchte bewußt die Ausgleicheung der sozialen Spannungen auf die einzelbetriebliche Ebene zu verlagern und räumte deshalb der betrieblichen Sozialpolitik einen hohen Stellenwert ein, *ohne* sie gesetzlich zu reglementieren⁸¹. Gerade auch im Wissen um die für das NS-Regime positiven politisch-psychologischen Wirkungen wurde in der wichtigsten wirtschaftspolitischen Zeitschrift während der NS-Zeit von der betrieblichen Sozialpolitik als „des künftig wichtigsten Teiles der allgemeinen Sozialpolitik“ gesprochen⁸². Die Ähnlichkeit mit der aus dem 19. und frühen 20. Jahrhundert bekannten, traditionellen patriarchalischen Sozialpolitik der rheinisch-westfälischen Schwerindustrie ist nicht zu übersehen und war auch nicht zufällig: Führende nationalsozialistische Arbeitsrechtler, die im ‚Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit‘ die Rahmenbedingungen für die betriebliche Sozialpolitik formuliert hatten, waren in ihren Vorstellungen entscheidend von den sozialpatriarchalischen Verhältnissen in der Ruhrindustrie geprägt worden⁸³.

⁷⁹ Jahresbericht der Abt. Werksfürsorge der GHH für 1936/37 (Anm. 2; Herv. R. H.).

⁸⁰ Ebd. bzw. Jahresbericht der GHH-Werksfürsorge 1937/38.

⁸¹ Letzteres wird immer wieder behauptet, obwohl unter nationalsozialistischen Arbeitsrechtlern Einigkeit bestand, daß die ‚Fürsorgepflicht‘ des ‚Betriebsführers‘ (§ 2 AOG) keinerlei unmittelbare Rechtsfolgen besaß und seine ‚soziale Gestaltungsfreiheit‘ in keiner Hinsicht einengte.

⁸² Kurt Schaaf, Sozialpolitik des Betriebes, in: Deutsche Volkswirtschaft 3 (1934), S. 563 f.

⁸³ Besonders augenscheinlich macht dies der Lebenslauf Werner Mansfelds: 1893 ge-

Die gewerkschaftlichen, politischen und (sub-)kulturellen Organisationen der Arbeiterbewegung, die vor 1933 hier ein politisch-ideologisches und sozio-kulturelles Gegengewicht dargestellt hatten, waren zerstört, ihre Publikationen verboten. DAF wie Vertrauensräte waren zu sehr den nationalsozialistischen Ideologemen der ‚Volks-‘, ‚Betriebs-‘ und ‚Leistungsgemeinschaft‘ verpflichtet, als daß sie (selbst wenn einzelne es gewollt hätten) einer Pazifizierung der Belegschaften über die betriebliche Sozial- und Leistungs politik, ihrer Segmentierung über unternehmensbezogene Lohn- und Personalpolitik einen Riegel hätten verschieben können.

..

Von 1928 bis 1933 waren die Sympathien der GHH-Belegschaft auf Freie Gewerkschaften einerseits und christliche andererseits ziemlich gleich verteilt gewesen. Von 22 Betriebsratssitzen entfielen im allgemeinen zehn auf die Freien, neun auf die christlichen und drei auf die Hirsch-Dunckerschen Gewerkschaften⁸⁴. Obgleich die NSDAP in einzelnen Oberhausener Arbeiterbezirken begrenzt Wahlerfolge zu verzeichnen hatte, war die NSBO selbst Anfang 1933 zumindest in den Stammwerken der GHH kaum vertreten⁸⁵.

boren, nahm er 1918/19 auf Seiten der Freikorps an der Niederschlagung der Arbeiteraufstände im Ruhrrevier und in Bremen, später am Kapp-Putsch teil. 1919 trat er in den Justizdienst (Staatsanwaltschaft) ein; seit Ende 1924 war er als Justitiar in der Geschäftsführung des Vereins für bergbauliche Interessen in Essen tätig. 1922 in den ‚Stahlhelm‘ eingetreten, wurde er wenige Monate nach der ‚Machtergreifung‘ vom ‚Stahlhelm‘-Führer Seldte, der von Hitler zum Reichsarbeitsminister ernannt worden war, als Ministerialdirektor in das Reichsarbeitsministerium geholt und prägte dort maßgeblich das Anfang 1934 erlassene ‚Grundgesetz der Arbeit‘.

⁸⁴ Den Vorsitz des Betriebsrates hatten 1928 die christlichen mit Unterstützung der Hirsch-Dunckerschen Gewerkschaften übernommen und bis 1933 behalten; vgl. Mogs, Oberhausen, S. 190. Diese Verteilung der Betriebsratssitze entsprach übrigens ungefähr der Größe der politischen Lager, wie sie sich während der Jahre 1930 bis 1932 in Oberhausen insgesamt herausgebildet hatten: Das Zentrum pendelte bei den Reichstagswahlen zwischen 28,4 % und 31,8 % (NSDAP: 20,5 % bis 24,9 %), die beiden Arbeiterparteien SPD und KPD zwischen 28,9 % und 35,5 %. Die Wähler der in Oberhausen sehr starken KPD (Nov. 1932: 25,2 %) scheinen sich bei Betriebsratswahlen jeweils für die freien Gewerkschaften entschieden zu haben: Ergebnisse der Wahlen zum Reichstag, Landtag, Provinziallandtag und zur Stadtverordnetenversammlung für die Stadt Oberhausen in: Mogs, Oberhausen, S. 235; zur Interpretation vgl. vor allem Heinz Reif, Arbeiter und Unternehmer in Städten des westlichen Ruhrgebiets 1850–1930. Räumliche Aspekte der Klassenbeziehung, in: Jürgen Kodka (Hrsg.); Arbeiter und Bürger im 19. Jahrhundert. Varianten ihres Verhältnisses im europäischen Vergleich, München 1986, S. 163 ff., insbesondere S. 165, Tab. 2.

⁸⁵ Nach Wisotzky wurden im Jan. 1933 auf der GHH (einschl. Bergbau) nur sieben NSBO-Mitglied gezählt: Wisotzky, Ruhrbergbau, S. 24. Zu den Wahlergebnissen der Reichstagswahl 1930 in einzelnen, von GHH-Arbeitern bewohnten Vierteln Oberhausens vgl. Reif, Arbeiter, S. 173–177.

Table 5: Ergebnisse der Vertrauensrätewahlen in verschiedenen Abteilungen der GHH 1934 und 1935 (Prozentsätze jeweils in v. H. der Stimmberechtigten)

	Oberhausener Hüttenwerke		Abteilung Düsseldorf		Abteilung Gelsenkirchen	
	1934	1935	1934	1935	1934	1935
Zahl der Stimmberechtigten (a)	6459	7525	1213	1309	830	959
Abgegebene Stimmen insgesamt	5748 = 89,0 %	6737 = 89,5 %	1143 = 94,2 %	1117 = 85,3 %	774 = 93,3 %	915 = 95,4 %
Ungültige Stimmen	1034 = 16,0 %	963 = 12,8 %	147 = 12,1 %	205 = 15,7 %	82 = 9,9 %	102 = 10,6 %
Gültige Stimmen	4714 = 73,0 %	5825 = 77,4 %	970 = 80,0 %	938 = 71,7 %	688 = 82,9 %	813 = 84,8 %
Vertrauensmann mit höchster Stimmenzahl	—	5075 = 67,4 %	790 = 65,1 %	752 = 57,4 %	590 = 71,1 %	786 = 82,0 %
Vertrauensmann mit niedrigster Stimmenzahl	—	4756 = 63,2 %	709 = 58,5 %	690 = 52,7 % (b)	385 = 46,4 % (b)	730 = 76,1 %

(a) Wahlberechtigt waren nur die Beschäftigten, die das 21. Lebensjahr erreicht hatten.
 (b) Betriebsobmann der DAF.

Quelle: HIA GHH 400 1026/8, 400 144/12, 400 144/14.

Die 1934 und 1935 abgehaltenen Wahlen zu den Vertrauensräten, deren Mitglieder allesamt der *Deutschen Arbeitsfront* angehören mußten, geben nur sehr eingeschränkt Aufschluß über die Resonanz dieser Organisation in den Belegschaften (Tab. 5). Die ziemlich hohe Zahl der gültigen Stimmen, die ungefähr dem für das Rheinland offiziell bekanntgegebenen Gesamtprozentsatz entsprach, läßt nicht unbedingt auf Einverständnis mit dem Nationalsozialismus schließen. Es ist bekannt, daß in vielen Unternehmen alte Gewerkschafter pro forma in die DAF eintraten, um sich für den Vertrauensrat zur Wahl stellen zu können, da sie zumindest anfänglich glaubten, dieses Organ in einer dem alten Betriebsrat vergleichbaren Weise für die Interessen der Arbeitnehmer nutzen zu können. Für die GHH sind derartige Überlegungen und Taktiken zwar nicht überliefert; aufschlußreich ist jedoch, daß dort, wo Angaben über die sonstigen politischen Funktionen vorliegen (Abt. Düsseldorf und Gelsenkirchen), jeweils die Betriebsobmänner der DAF – höchstwahrscheinlich überzeugte Nationalsozialisten und ‚alte Kämpfer‘ – mit Abstand die wenigsten Stimmen erhielten. Daraus kann mit Vorbehalt geschlossen werden, daß jedenfalls in den Anfangsjahren der NS-Diktatur ein großer Teil der GHH-Belegschaften nicht zum Nationalsozialismus ‚bekehrt‘ war.

Die Aversion zumindest von Teilen der Belegschaft der DAF gegenüber scheint sich in der Folgezeit eher verstärkt zu haben. Mitte Juli 1936 z. B. klagte der Betriebsobmann der DAF im Walzwerk Oberhausen während einer Vertrauensrats-Sitzung, „daß in den Betrieben von gewissen Gefolgschaftsmitgliedern häufig abfällige Bemerkungen über die D.A.F. und ihre Amtswalter gemacht werden“⁸⁶. Nur unter offenbar erheblichem psychologischem Druck gelang den betrieblichen Funktionären die fast vollständige Organisierung der GHH-Belegschaft in der DAF; noch im ersten Kriegsjahr mußte der Vertrauensrat einräumen, daß vereinzelt sogar „Austritte aus der D.A.F. erfolgt seien“⁸⁷. Ein weiteres Zeichen für die Unbeliebtheit der Arbeitsfront war die vom Vertrauensrat beklagte schleppende Beitragszahlung „zahlreicher Gefolgschaftsmitglieder“, die bis hin zur Beitragsverweigerung gehen konnte⁸⁸. Anscheinend blieb die Arbeitsfront für weite Teile der GHH-Belegschaft ein Fremdkörper. Ob diese Distanz als Indiz für weiter-

⁸⁶ Sitzung des VR/OHW vom 10. Juli 1936, in: HA GHH 400 144/2.

⁸⁷ Sitzung des VR/OHW vom 26. April 1940 (Anm. 28). Die Belegschaft der Abt. Gelsenkirchen der GHH war spätestens Mitte 1936 hundertprozentig in der DAF organisiert, nachdem ein Ingenieur seinen Austritt aus der Arbeiterfront auf massiven Druck hin wieder rückgängig gemacht hatte; vgl. Sitzung des VR/Gelsenk. vom 17. Juni 1936, in: HA GHH 400 144/14.

⁸⁸ Sitzung des VR/OHW vom 30. Aug. 1940, in: ebd. In einem Fall der Beitragsverweigerung war ein Arbeiter der Abt. Düss. von einem Disziplinargericht der DAF mit Ausschluß aus dieser Organisation ‚bestraft‘ worden. Der Antrag des Betriebsobmannes auf der VR-Sitzung vom 20. Okt. 1936, diesen Arbeiter fristlos zu entlassen, wurde von der Betriebsleitung abgelehnt (in: HA GHH 400 144/12).

bestehende Orientierungen an den Werten der alten Arbeiterbewegung bzw. für noch relativ starke Verwurzelung im sich allmählich auflösenden traditionellen Arbeitermilieu gelten kann, oder ob sich hier eher unmittelbarer Ärger darüber ausdrückte, daß den vergleichsweise hohen Beiträgen für die DAF keine entsprechenden sozialpolitischen Leistungen gegenüberstanden, läßt sich letztlich nicht schlüssig beantworten.

Wenn nicht nur Teile der Arbeiterschaft, sondern auch die *Betriebsleitung* der GHH die DAF und deren Funktionäre auf Distanz hielten, dann hatte das ganz andere Gründe: Sie wollte dieser durch faktische Zwangsmitgliedschaft aufgeblähten NS-Massenorganisation keinerlei Gelegenheit geben, sich in innerbetriebliche Angelegenheiten ‚einzumischen‘ und die im AOG festgeschriebene, uneingeschränkte Gestaltungsmacht des ‚Betriebsführers‘ in allen die innere Verfassung des Unternehmens betreffenden Angelegenheiten auch nicht unter der Hand eingeschränkt wissen. Diesem Zweck dienten Bestimmungen in der Betriebsordnung, nach denen „Zeitungen, Zeitschriften, Flugblätter und sonstiges Werbematerial innerhalb des Werkes ohne Zustimmung der Werksleitung nicht verteilt“ und „Berichte über Vorgänge im Betriebe an die Presse“ nicht herausgegeben werden durften, da – so die lakonische Formulierung – „sie häufig zu einer Schädigung des Werkes und damit der Gemeinschaft und zu einer Beunruhigung der Öffentlichkeit“ führten⁸⁹. Wenn die GHH-Betriebsleitung regelmäßig Versuche des Vertrauensrats abschlägig beschied, einen Passus über die DAF-Zwangsmitgliedschaft in die Betriebsordnung aufzunehmen, dann aus eben diesen Gründen.

Die oben ausführlicher dargestellten Aktivitäten des *Vertrauensrates* in Sachen Akkordverbesserungen könnten den Eindruck hervorgerufen haben, in diesem Gremium hätten „gewerkschaftliche Unterströmungen“ dominiert. Dem war jedoch keineswegs so; in vielen Fällen unterstützte der Vertrauensrat die Betriebsleitung gegenüber der Belegschaft, suchte er Elemente nationalsozialistischer Weltanschauung zwecks politischer Kontrolle und ideologischer Beeinflussung der Werksangehörigen durchzusetzen oder politisch mißliebige Arbeiter aus dem Betrieb zu entfernen:

- In der Abt. Gelsenkirchen wehrten sich Betriebsleitung und Vertrauensrat gemeinsam gegen eine Auflage der Gewerbeaufsicht, in der dortigen Drahtzieherei die sehr schwere und feuchte Arbeit für Frauen einzuschränken⁹⁰.
- Unterstützung erhielt die Betriebsleitung vom Vertrauensrat auch in ihren Bemühungen, ‚Gefolgschaftsmitglieder‘ zu disziplinieren, die sich „weigern, zu einer von der Betriebsleitung angeordneten notwendigen Sonntagsarbeit zu erscheinen“⁹¹.

⁸⁹ §§ 10 und 11 der Betriebsordnung vom 1. Okt. 1934 (Anm. 56).

⁹⁰ Sitzung der VR/Gelsenk. vom 17. Juni 1936 (Anm. 87).

⁹¹ Vgl. Sitzungen des VR/OHW vom 9. Sept. und 10. Nov. 1939 (Anm. 27, 28).

- Vergeblich versuchte der Vertrauensrat, die Aufnahme einer Bestimmung in die Betriebsordnung durchzusetzen, die „wenigstens den Nachweis der arischen Abstammung (zur) Voraussetzung für die Einstellung“ machte⁹².
- Ein führender sozialdemokratischer Gewerkschafter wurde 1934 beschuldigt, Gewerkschaftsgelder unterschlagen zu haben und ein „notorischer Lügner“ zu sein. Ziel dieser Kampagne des Vertrauensrates war es, die Betriebsleitung zu bewegen, dem betreffenden Gewerkschafter zu kündigen und alle anderen ehemaligen Angehörigen der Arbeiterbewegung bei der GHH einzuschüchtern⁹³.
- Auch in den Folgejahren suchte der Vertrauensrat die Einstellung „politisch unzuverlässiger Arbeiter“ zu verhindern bzw. deren Entlassung durchzusetzen⁹⁴.

In dem letzten Punkt zeigte sich die Unternehmensleitung allerdings nicht konzessionsbereit. Wenn die Abteilung ‚Arbeiterangelegenheiten‘ der GHH die „Regelung nicht für zweckdienlich“ hielt, daß „sämtliche neu eingestellten Gefolgschaftsmitglieder dem Betriebszellenobmann zur Prüfung auf ihre politische Zuverlässigkeit namhaft gemacht werden“, dann nicht aus Gründen politischer Liberalität. Weiter heißt es nämlich in den Ausführungen der Abt. A zu diesem Thema:

Der Betriebsobmann sei dazu „gar nicht in der Lage, da ihm regelmäßig Kenntnis des Vorlebens der in Betracht kommenden Personen fehlt. Wir haben die Prüfung der politischen Zuverlässigkeit selbst in die Hand genommen. Wir bedienen uns dabei der *Geheimen Staatspolizei*. Sie erhält namentliche Listen aller neu eingestellten Leute und nimmt aufgrund ihrer Unterlagen eine Begutachtung über die politische Zuverlässigkeit vor. Wir haben mit dieser Regelung sehr gute Erfahrungen gemacht und dadurch allen Vorwürfen und Einwendungen des Betriebszellenobmannes und der Vertrauensmänner von vornherein den Boden entzogen“⁹⁵.

Arbeitskonflikte blieben in den Betrieben der GHH die Ausnahme; wirkliche Streiks sind für die GHH nicht überliefert. Auch zur (relativ risikolosen und in den weiterverarbeitenden Betrieben anderer schwerindustrieller Unternehmen erfolgreich

⁹² Sitzung des VR/OHW vom 18. Sept. 1934, in: HA GHH 400 144/20. Noch weiter ging der VR der Krupp-Gußstahlfabrik (Gf.): Er setzte nicht nur durch, daß für das ‚große Sitzungszimmer‘ ein „gutes Ölgemälde des Führers“ beschafft wurde, sondern auch, daß der Vertrauensarzt der Kruppschen Betriebskrankenkasse Ende 1938 ausscheiden mußte, weil er mit einer Jüdin verheiratet war; vgl. Sitzung des VR der Gf. vom 25. Nov. 1938 sowie Aktenvermerk vom gleichen Tage, in: HA Krupp WA 41/6–207.

⁹³ Vgl. Schreiben der GHH an Ernst K. vom 22. Juni 1934, in: HA GHH 400 144/12.

⁹⁴ Sitzungen des VR/OHW vom 23. März 1939 (Anm. 33).

⁹⁵ Schreiben der Abt. A der GHH-Hauptverwaltung an GHH/Gelsenk. vom 29. Okt. 1936, in: 400 144/14; zur Zusammenarbeit mit der Gestapo vgl. auch die Bemerkungen des Vertreters der Betriebsleitung auf der Sitzung des VR/OHW vom 23. März 1939 (Anm. 33). Nur in der Abt. Gelsenkirchen wurden Neuzingestellte durch den Betriebsobmann politisch überprüft (vgl. ebd. und Sitzung des VR/Gelsenk. vom 9. Okt. 1938, in: HA GHH 400 144/14).

praktizierten) gezielten Leistungszurückhaltung – dem sog. ‚Akkordbremsen‘ – scheint es bei der GHH nicht gekommen zu sein⁹⁶. Zwar blieben, folgt man den SOPADE-Berichten, Angehörige der alten Arbeiterbewegung in der GHH im Untergrund weiterhin aktiv⁹⁷. Auch blieben Teile der GHH-Belegschaft bis in den Krieg hinein auf Distanz zum Nationalsozialismus: Dies zeigen nicht nur Beitragsunwilligkeit und kritische Bemerkungen gegenüber der DAF, sondern auch z. B. der „trotz ständiger Hinweise auf die Strafbestimmungen unzulässige Verkehr mit den Kriegsgefangenen“⁹⁸ oder die offenbar geringe Kriegsbegeisterung⁹⁹. Insgesamt war die politische Repression jedoch so stark, daß ‚widerständisches‘ Verhalten – gleichgültig ob ökonomisch oder politisch motiviert – praktisch ausgeschlossen blieb. Selbst in jugendlichem Übermut wurzelnde, offensichtlich unpolitische Formen nonkonformen Verhaltens konnten Kündigung, wenn nicht Schlimmeres nach sich ziehen¹⁰⁰. In den Kernbereichen der Hochofen-, Stahl- und Walzwerke hemmte außerdem die seit jeher starke, tätigkeitsbezogene Differenzierung der Mannschaften die Konfliktbereitschaft. Auf ‚Stammarbeiter‘ wirkte sich ferner zweifelsohne die traditionsreiche Sozialpolitik der GHH pazifizierend aus. Für sie, wie für unqualifizierte Arbeitergruppen, werden zudem die traumatischen Erinnerungen an die Weltwirtschaftskrise Grund genug gewesen sein, ‚stillzuhalten‘. In erster Linie – so läßt sich resümierend feststellen – waren es die fundamental zu ungunsten der Belegschaften verschlechterten allgemeinen politischen und rechtlichen Verhältnisse,

⁹⁶ Zum ‚Akkordbremsen‘ kam es z. B. im Maschinenbau 21 und in der Stahlformerei der Krupp-Gußstahlfabrik (vgl. Stimmungsbericht des VR der Gf. für März/April 1940 und Sitzung des VR der Gf. vom 21. April 1937, in: HA Krupp WA 41/6–10 bzw. 41/6–207; ausführlich hierzu: Hachtmann, *Industriearbeit*, S. 199–204).

⁹⁷ SOPADE-Berichte 1940, S. 120. Die dort getroffenen Feststellungen ließen sich allerdings durch betriebliche Archivalien nicht verifizieren. Dienstverpflichtungen von GHH-Arbeitern wurden ansonsten nur vereinzelt und (bis Sept. 1939) nicht zwecks politischer Disziplinierung vorgenommen; vgl. Yano, *Hüttenarbeiter*, S. 45 f.

⁹⁸ Vgl. Sitzungen des VR/OHW vom 22. April, 26. Aug. 1941 und 22. Sept. 1943, in: HA GHH 400 1026/10 bzw. 400 144/20.

⁹⁹ Schließen läßt sich dies aus der sehr geringen Bereitschaft, mit der Einrichtung sog. Eiserner Sparkonten unmittelbar zur Kriegsfinanzierung beizutragen: Nur 4,0 % der Arbeiter, dagegen immerhin 36,4 % der Angestellten der GHH-Stammwerke sparten ‚eisern‘ (Stand vom 1. März 1942, in: HA GHH 400 101300/35). Da es zu diesem Zeitpunkt – infolge der Rationierung der meisten wichtigen Lebensmittel – zu einem erheblichen Kaufkraftüberhang gekommen war, konnte es an finanziellen Mitteln zumindest bei den besser verdienenden, qualifizierten Arbeitern nicht gefehlt haben.

¹⁰⁰ Auf der Sitzung des VR/OHW vom 10. Nov. 1939 (Anm. 28) empörte sich ein Mitglied der Betriebsleitung, „daß sich während der Führerrede aus Danzig drei jugendliche Arbeiter von N. O. (Walzwerk Neu-Oberhausen, R. H.) derart unglaublich benommen hätten, daß ihr weiteres Verbleiben in der Betriebsgemeinschaft ausgeschlossen sei“. (Vgl. auch Sitzung des VR/OHW vom 26. April 1940, in: ebd.).

die den GHH-Arbeitern den Raum für eigenständiges Handeln nahmen – und weniger die im Vergleich zur Weimarer Republik nicht entscheidend veränderte Arbeitsplatzstruktur, Arbeitsorganisation, Entlohnungssysteme usw. Das gleichfalls in den überkommenen Formen im wesentlichen beibehaltene sozial-, lohn- und leistungspolitische Instrumentarium der Betriebsleitung konnte sich freilich nach 1933 ungehindert entfalten und stärker als zuvor bewirken, daß sich die Arbeitnehmer der GHH geduldeten bzw. erwünschten Verhaltensstrukturen anpaßten. Statt gemeinsam z. B. Lohnerhöhungen zu fordern und durchzusetzen, zogen es die Arbeiter der GHH (soweit sie überhaupt über entsprechenden lohnpolitischen Spielraum verfügten) vor, in Verhandlungen mit dem jeweils Vorgesetzten und unter Verweis auf die eigene Leistungsbereitschaft, *individuell* Einkommensverbesserungen zu erzielen. Dieses solidarische Zusammenhänge auflösende Verhaltensmuster suchten Unternehmensleitung (und Staat) mit der gezielten Prämiiierung individuellen Wohlverhaltens und Leistungswillens vor allem ihrer Stammarbeiter bewußt zu fördern. Sie seit 1933 im Durchschnitt weitgehend stagnierenden Effektivverdienste der Belegschaft der GHH-Stammwerke zeigen freilich, daß es auf diese Weise nur kleinen Arbeitergruppen gelang, echte Lohnerhöhungen durchzusetzen.