

## Rüdiger Hachtmann

### Von der Klassenharmonie zum regulierten Klassenkampf

<http://dx.doi.org/10.14765/zzf.dok.1.753.v1>

Reprint von:

Rüdiger Hachtmann, Von der Klassenharmonie zum regulierten Klassenkampf, in: Jahrbuch Soziale Bewegungen 1, 1984, S. 159-183

ISBN 3-593-33308-2

Copyright der digitalen Neuausgabe (c) 2017 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](mailto:redaktion@zeitgeschichte-digital.de)>



Zitationshinweis:

Rüdiger Hachtmann (1984), Von der Klassenharmonie zum regulierten Klassenkampf, Dokserver des Zentrums für Zeithistorische Forschung Potsdam, <http://dx.doi.org/10.14765/zf.dok.1.753.v1>

Ursprünglich erschienen als: Rüdiger Hachtmann, Von der Klassenharmonie zum regulierten Klassenkampf, in: Jahrbuch Soziale Bewegungen 1, 1984, S. 159-183, ISBN 3-593-33308-2

*Rüdiger Hachtmann*

## Von der Klassenharmonie zum regulierten Klassenkampf

**Pläne führender Repräsentanten der deutschen Industrie zur Institutionalisierung authentischer Arbeitnehmervertretungen zwecks kontrollierter Regulierung der Konflikte zwischen Lohnarbeit und Kapital im Dritten Reich\***

„Beendigung des Klassenkampfes zwischen Unternehmern und Arbeitern“, „Arbeit ist keine Ware, sondern eine Ehre“, „Totale Eingliederung der Persönlichkeit in eine sie voll erfassende Gemeinschaft“ – so und ähnlich lauteten die Schlagworte, mit denen die Nationalsozialisten nach der „Machtergreifung“ ihre „Lösung“ des sozialen Gegensatzes zwischen Lohnarbeit und Kapital zu charakterisieren versuchten. Im Grundgesetz des nationalsozialistischen Arbeitsrechts, dem „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“ (AOG)<sup>1</sup>, wurde nicht nur die Aufhebung der Klassegegensätze in einer harmonischen „Betriebsgemeinschaft“ zum Kern des neuen Arbeitsrechts erklärt, sondern gleichzeitig dem Unternehmer die „volle, unbeschränkte Entscheidungsbefugnis“<sup>2</sup> „der Gefolgschaft gegenüber in allen betrieblichen Angelegenheiten“ (§ 2 (1) AOG) verliehen. Nachdem die Arbeiterschaft nach der Zerschlagung der Gewerkschaften und Arbeiterparteien bereits faktisch ihrer kollektiven Artikulationsmöglichkeiten beraubt war, wurde mit der durch das AOG festgeschriebenen Abschaffung des Betriebsrates die zentrale Institution innerbetrieblicher Vertretung von Arbeitnehmerinteressen endgültig beseitigt. Der Arbeiterschaft sollte jegliche Möglichkeit genommen werden, irgendwelchen Einfluß auf wirtschafts- und sozialpolitische Entwicklungen zu nehmen; Versuche wirtschaftspolitischer Einflußnahme durch Arbeiter wurden als „Klassenkampf“ gebrandmarkt, die betreffenden

Arbeiter zu Staatsfeinden erklärt. Die neugeschaffene „Deutsche Arbeitsfront“ (DAF) sollte sowohl alle lohnabhängig Beschäftigten wie auch die Unternehmerschaft in ihren Reihen vereinigen; sie war explizit nicht als Arbeitnehmerorganisation (etwa im Rahmen einer ständischen Organisation der Wirtschaft) gedacht: Die Schaffung separater Verbände von Arbeitern und Angestellten hätte die zumindest implizite Anerkennung von Interessengegensätzen zwischen Lohnabhängigen und Kapitaleignern bedeutet.

Das neue Arbeitsrecht wurde von Unternehmerseite im allgemeinen begrüßt, schien es doch die Ruhe in den Betrieben und damit einen ungestörten Produktionsablauf bei gleichzeitig niedrigen Lohnkosten zu garantieren.<sup>3</sup> Die ab 1935/36 einsetzende Phase der Vollbeschäftigung ließ dann aber sehr schnell deutlich werden, daß die Aufhebung der Klassengegensätze in einer sozialharmonischen „Betriebsgemeinschaft“ Fiktion bleiben mußte: In zunehmendem Maße nutzten Arbeiter die Konkurrenz der Unternehmer um die immer rarer werdenden Arbeitskräfte aus, um von relativ schlecht zu besser bezahlten Arbeitsplätzen zu wechseln. In nationalsozialistischen Publikationen wurde ab 1937 immer wieder über „Lock- und Konjunkturlöhne“, „hemmungslose Lohnüberbietungen“ etc. geklagt. Verordnungen zur Eindämmung der Fluktuation blieben relativ wirkungslos: Auch in den letzten Monaten vor Kriegsbeginn wechselten Hunderttausende Arbeiter ihre Arbeitsstelle, der Lohnauftrieb hielt unvermindert an. Parallel dazu „feierten“ immer mehr Arbeiter krank oder blieben unentschuldigt der Arbeit fern; die Arbeitsleistung sank. Vorsichtig umgegangen werden sollte allerdings in diesem Zusammenhang mit dem Begriff des „(passiven) Widerstandes“, weil dieser nahelegt, die hohe Fluktuationsrate, zunehmender Absentismus, Leistungsrückgang und erhöhter Krankenstand wären Ausdruck bewußten politischen Handelns. Ein Vergleich mit vorausgegangenen Hochkonjunkturen zeigt deutlich, daß geringe Arbeitsmoral, hoher Krankenstand, allgemeiner Leistungsabfall sozusagen normale konjunkturelle Phänomene darstellen. So lag beispielsweise im Ruhrbergbau die Fehlquote (unentschuldigt und entschuldigt Fehlende in v.H. der beschäftigten Arbeiter) 1938 mit 1,69% nur wenig über dem Niveau von 1928 (1,48%).<sup>4</sup> Daß „Krankfeiern“ keine den spezifischen Verhältnissen des Dritten Reiches geschuldete Verhaltensweise war, läßt sich aus der Entwicklung des Krankenstandes in den Siemenswerken ablesen: Der Anteil der Kranken an sämtli-

chen beschäftigten Angestellten und Arbeitern betrug 1924 7,3%, 1929 6,9% und sank dann bis 1933 auf 2,8%, um dann bis 1939 allmählich auf 4,7% zu steigen.<sup>5</sup> Ähnlich verlief die Entwicklung bei den Vereinigten Stahlwerken: Im Bereich „Hütten und Verarbeitung“ fiel der Anteil der Kranken an der Gesamtzahl der beschäftigten Arbeitnehmer von 4,24% 1927/28 auf 2,05% 1931/32 und erreichte bis 1938/39 mit 3,68% nicht ganz das Niveau des Jahres 1927/28.<sup>6</sup> Die Zahl der dem Ruhrbergbau aufgrund Unfall und Krankheit „entgangenen Schichten“ pro Arbeiter und Monatsdurchschnitt ging von 1,49 (1929) auf 1,01 (1932) zurück und erreichte mit 1,49 „entgangenen Schichten“ 1938 dann wieder genau den Stand des Jahres 1929.<sup>7</sup> Während in der Krise Krankheiten aus Angst vor Entlassung am Arbeitsplatz „auskuriert“ wurden, der Krankenstand durch die Massenarbeitslosigkeit also „künstlich“ gedrückt wurde, führte die Rüstungskonjunktur in Deutschland spätestens ab 1936 dazu, daß große Teile der Arbeiterschaft aufgrund einer drastischen Ausdehnung der Arbeitszeit<sup>8</sup>, einer intensiveren Beanspruchung der einzelnen Arbeitskraft und einer im Kriege schlechter werdenden Ernährung häufig einfach so erschöpft waren, daß sie nicht mehr arbeiten konnten, ohne deshalb offene Krankheitssymptome zu zeigen. So stellte ein Knappschaftsarzt 1938 beispielsweise fest, „daß Erkrankungen erheblich zugenommen haben, bei denen wir außer dem ärztlichen Eindruck eines Erschöpfungszustandes nichts Objektives nachweisen können.“<sup>9</sup> Ein im Vergleich zur Krise relativ hoher Krankenstand ab 1936/37 kann deshalb nicht pauschal als „Symptom allgemeiner Unzufriedenheit“ gewertet werden. Keinesfalls darf schließlich das Ausmaß der Lohnbewegung überbewertet werden. Die Verdienste selbst der im Vergleich zu anderen Branchen privilegierten Metallarbeiter blieben auch in der Phase der Überbeschäftigung ab 1937/38 deutlich unter dem Niveau von 1928/29.<sup>10</sup> Von einem auch nur für Phasen der Hochkonjunktur durchschnittlichen Lohnauftrieb kann keineswegs gesprochen werden. Der insgesamt nur langsame Anstieg der Stundenverdienste zeigt vielmehr, daß individuellen Versuchen, die materiellen Lebens- und Arbeitsverhältnisse zu verbessern, weniger Erfolg beschieden war als dies bei organisierter und kollektiver Interessenvertretung der Fall gewesen wäre. Trotzdem zeigten sich immer stärker rudimentäre Formen von Klassenauseinandersetzungen, die den nationalsozialistischen Staat (und die Industrie) vor ein zunehmend schwerwiegenderes Dilemma stell-

ten: Einerseits mußten die Lohnkosten niedrig gehalten werden, wenn man die Aufrüstung im intendierten Ausmaß durchhalten wollte; andererseits läßt sich aus internen Schriftwechseln, Aktenvermerken, Protokollen etc. immer wieder die Angst höchster staatlicher Funktionsträger herauslesen, ein zu scharfes Vorgehen gegen soziale und materielle Ansprüche der Arbeiterschaft würde breitere Unzufriedenheit der Arbeiter nach sich ziehen, die die Rüstungsanstrengungen nachhaltig stören und die imperialistischen Ambitionen grundlegend gefährden würde. Mason hat darauf hingewiesen (und die von ihm präsentierten Quellen belegen dies eindrucksvoll), daß auf höchster Ebene die Angst vor Nonkonformität der Arbeiterschaft, die Angst vor einer „zweiten Novemberrevolution“ in vielen Diskussionen nationalsozialistischer Funktionsträger über sozialpolitische Strategien des NS-Regimes ständig im Raume stand.

Entsprechend ambivalent war dann auch die konkrete Politik des nationalsozialistischen Staates gegenüber der ihrer politischen und gewerkschaftlichen Artikulationsmöglichkeiten beraubten Arbeiterklasse: auf der einen Seite immer wieder Versuche, administrativ die Fluktuation der Arbeitskräfte einzuschränken und Lohnbewegungen unter Kontrolle zu halten (Metallarbeiterverordnung 1934, „Vierjahresplanverordnungen“ 1936, Lohngestaltungsverordnung 1938 und Dienstpflichtverordnungen 1938 und 1939); offen „nonkonforme“ Arbeiter blieben auch weiterhin dem uneingeschränkten Zugriff der Polizei ausgesetzt. Auf der anderen Seite blieb aber die Politik der für „Arbeiterpolitik“ zuständigen Institutionen immer *reaktiv* und *improvisiert*, halbherzig und zögernd (allen starken Worten der offiziellen Propaganda zum Trotz). Besonders deutlich wird dies am Beispiel der „(Reichs-)Treuhand der Arbeit“ (TdA), der wichtigsten sozial- bzw. betriebspolitischen Institution des nationalsozialistischen Staates: Bereits wenige Wochen nach Auflösung der Gewerkschaften (am 19. Mai 1933) war die Institution des TdA neu geschaffen worden; die im ersten Treuhändergesetz provisorisch festgelegten Rechte der dreizehn „Treuhand der Arbeit“, die dem Reichsarbeitsministerium (RAM) unmittelbar unterstellt wurden, erhielten durch das AOG nicht nur Endgültigkeit, sondern wurden noch ergänzt durch eine Reihe weiterer Funktionen: Ihre wichtigste Aufgabe bestand darin, Tarifordnungen (die an die Stelle freigehandelter Tarifverträge traten) und damit Mindestbedingungen, in erster Linie Mindestlöhne, zu fixieren (§ 32 AOG). Während

Tarifverträge nur für die am Vertragsabschluß beteiligten Verbände galten<sup>11</sup>, waren Tarifordnungen für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindlich. Die TdA besaßen außerdem das Recht, (unverbindliche) Richtlinien für die Aufstellung von Betriebsordnungen aufzustellen (§ 32 (1) ) die einer „Atomisierung der Lohnregelung“ vorbeugen sollten (Mansfeld). Sie hatten über Entlassungen größeren Ausmaßes zu entscheiden (§ 20 AOG) und konnten als letzte Instanz über Zusammensetzung und Tätigkeit des allerdings völlig bedeutungslosen betrieblichen Vertrauensrates, der aller echten Mitbestimmungsrechte entkleidet und vom „Betriebsführer“ vollständig abhängig war, entscheiden (§§ 9, 14 (2), 16 AOG). Schließlich war den Treuhändern ein entscheidender Einfluß auf die Tätigkeit und Zusammensetzung der (ebenfalls faktisch bedeutungslosen) „Sozialen Ehrengerichte“ eingeräumt worden (§ 41 AOG). In den folgenden Jahren wurden die Kompetenzen TdA noch erweitert: in der „Verordnung über die Lohngestaltung“ vom 25. Juni 1938 z.B. wurden die Treuhänder ermächtigt, Löhne „mit bindender Wirkung“ auch nach oben festzusetzen und „alle Maßnahmen zu treffen, die erforderlich sind, um eine Beeinträchtigung der Wehrhaftmachung und der Durchführung des Vierjahresplanes durch die Entwicklung der Löhne und sonstigen Arbeitsbedingungen zu verhindern.“<sup>12</sup> Trotz aller Kompetenzen, die so weit gefaßt waren, daß ihnen ein nahezu unbegrenzter Ermessensspielraum eröffnet war, blieben die faktischen Möglichkeiten der Treuhänder, auf Arbeitsmarktentwicklungen und Lohnbewegungen Einfluß zu nehmen, äußerst begrenzt. Letztendlich waren sie nämlich auf den guten Willen der Unternehmer und ihrer Organisationen angewiesen. So heißt es beispielsweise in einem Schreiben des „Reichstreuhänders der Arbeit“ für das Wirtschaftsgebiet Westfalen an die Wirtschaftskammern in Düsseldorf und Bochum (anläßlich der Lohngestaltungsverordnung vom Juni 1938):

„Irgendwelche genauen Unterlagen über den Stand der tatsächlich gezahlten Löhne bzw. Akkord- usw. Verdienste stehen mir nicht zur Verfügung. Um betriebliche Überprüfungen durchzuführen, ist die Zahl der mir zur Verfügung stehenden Mitarbeiter viel zu klein. Ich muß deshalb um die Mitarbeit und die Unterstützung der Organisation der gewerblichen Wirtschaft bitten (. . .). Ich bitte deshalb ergebenst (. . .), (d)ie Industrie- und Handelskammern anzuweisen, ihre angeschlossenen Firmen zu veranlassen, mir Auswüchse auf dem Gebiet der Lohnpolitik, insbesondere Fälle des Anbietens von Locklöhnen, umgehend mitzuteilen.“<sup>13</sup>

Daß die (Reichs-)Treuhänder schon deshalb auf den guten Willen der Unternehmer und ihrer Organisationen angewiesen waren, weil die ihnen zugewiesenen Etatmittel des Reiches zur Finanzierung ihrer Tätigkeit nicht ausreichten, macht ein Schreiben aus dem Jahre 1933 deutlich, in dem sich derselbe TdA an die Industrie- und Handelskammern Westfalens wandte „mit der Bitte, mir einen Betrag bis Ende dieses Jahres zur Finanzierung der (ihm im ersten Treuhändergesetz zugewiesenen) Tätigkeit zur Verfügung zu stellen“.<sup>14</sup> 1936 beschwerte sich der Reichsarbeitsminister in einem Rundschreiben an die Reichsminister, Reichsstatthalter und Landesregierungen, daß die TdA nicht ihrer „hohen und verantwortlichen Stellung entsprechend behandelt“ würden.<sup>15</sup> Daß im August 1936 eine enge Zusammenarbeit zwischen Gewerbeaufsicht und TdA vom RAM verfügt wurde, im August 1939 die Leiter der Landesarbeitsämter zu „Beauftragten“ der Treuhänder ernannt und diesen unmittelbar unterstellt wurden, änderte nichts an ihrer Machtlosigkeit: sie blieben letztlich auf den guten Willen der Unternehmer und ihrer Wirtschaftsorganisationen angewiesen, also derjenigen, deren Handeln zu überwachen ja gerade ihre Aufgabe war. Staatlicherseits wurde kein ernsthafter Versuch unternommen, ihnen die für ihre Funktionen ausreichenden finanziellen Mittel und das notwendige Personal zur Verfügung zu stellen. Die Gründe für die faktische Machtlosigkeit der TdA sind offenbar in der Befürchtung der politischen Repräsentanten des Dritten Reiches zu suchen, eine rigorosere und systematischere Unterdrückung der sich breit entwickelnden, rudimentären Formen der Klassenauseinandersetzungen im industriellen Bereich würde zu einer nicht mehr zu kontrollierenden Eskalation der sozialen Konflikte führen.

Vor dem gleichen Problem stand auch das industrielle Großkapital. Um fehlender Arbeitsmotivation und zunehmender sozialer Unzufriedenheit Herr zu werden, wurden in vielen Unternehmen Arbeiter je nach ihrem Verhalten belohnt oder bestraft: die Höhe der Weihnachtsgratifikationen, Abschlußprämien, Betriebspensionen u.ä. wurde nach „Dienstalter“ gestaffelt; je „treuer“ ein Arbeiter einem einzelnen Unternehmen gewesen war, desto höher waren die zusätzlichen betrieblichen Sozialaufwendungen, die häufig einen nicht unerheblichen Teil des Arbeitereinkommens ausmachten. Auf einen großen Teil dieser zusätzlichen betrieblichen Sozialaufwendungen bestand kein Rechtsanspruch, sie konnten also vom Wohlverhalten der Arbeiter abhängig gemacht werden. Ab 1938/39 wurde zudem erst in



einzelnen Betrieben, später allgemein die Regelung eingeführt, daß Arbeiter, die zweimal oder häufiger „willkürlich gefeiert“ hatten, nicht in den Genuß von Weihnachtsgratifikationen u.ä. kamen. Dem hohen Krankenstand versuchte man durch Krankenkontrolleure, die den krank „feiernden“ Arbeiter zu Hause aufzusuchen und zu überprüfen hatten, ob dieser auch wirklich krank war, und andere Maßnahmen beizukommen.<sup>16</sup> Nichtsdestotrotz blieb eine breite, soziale Unzufriedenheit: der Wunsch nach höheren Löhnen, besseren Arbeitsbedingungen etc., der aufgrund der Arbeitskräfteknappheit ungestraft immer offener artikuliert werden konnte. Der Krankenstand und die Zahl der „willkürlichen Feierschichten“ stiegen auch nach Kriegsbeginn weiter an.<sup>17</sup> Die Situation in den Betrieben zwang die Unternehmer geradezu, sich Gedanken zu machen, wie der latenten Unruhe entgegenzuwirken sei, eine Verschärfung der innerbetrieblichen Konflikte vermieden werden könne. Welche Vorstellungen von großindustrieller Seite über mögliche Auswege aus dem oben skizzierten Dilemma entwickelt wurden, zeigt die im folgenden dokumentierte Niederschrift einer Besprechung führender Funktionäre der Wirtschaftsorganisationen und Unternehmer mit einem hochrangigen Vertreter der Reichsregierung knapp ein Jahr nach Beginn des Zweiten Weltkrieges.

Daß die Teilnehmer dieser Diskussion wesentliche Teile der Unternehmerschaft aus der Zeit des Dritten Reiches repräsentierten, die von ihnen geäußerten Vorstellungen also entsprechendes Gewicht hatten, verdeutlichen die folgenden biographischen Angaben:<sup>18</sup>

- *Zangen (Wilhelm)*: 1934 bis 1957 Vorsitzender des Vorstandes der Mannesmann-Röhrenwerke AG; ab 1938 Leiter der Reichsgruppe Industrie (anstelle von Dierig);
- *Stahl (Rudolf)*: Generaldirektor der Mansfeld AG für Hüttenbetrieb, Mitglied in diversen Aufsichtsräten von Stahlindustrie und Bergbau;
- *Pietzsch (Albert)*: Maschinenbau-Ingenieur und Gründer der Elektrochemischen Werke München (1910 gegr.); nach einer Bekanntschaft mit Hitler seit 1925 dessen „Anhänger“, seit 1927 Mitglied der NSDAP, seit 1933/34 „Wirtschaftsberater von Rudolf Hess“, seit 1934 Präsident der Industrie- und Handelskammer München, seit 1936 (außerdem) Leiter der Reichswirtschaftskammer in Berlin;
- *Erdmann (Gerhard)*: arbeitete 1921 bis 1933 für die Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, 1934 Leiter der Abteilung Reisen, Urlaub und Wandern der Organisation „Kraft durch Freude“ und Leiter der Sozialwirtschaftlichen Abteilung des Reichsstandes der Industrie, seit 1935 Geschäftsführer der Reichswirtschaftskammer; 1949 bis 1957 Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände;

- *Klönne* (Moritz): seit 1909 Teilhaber der Firma Aug. Klönne Brücken – usw. Bau Dortmund, 1924-1930 Mitglied des Reichstages, Generalkonsul von Bulgarien, Vorstandsmitglied zahlreicher Wirtschaftsverbände;
- *von Witzleben* (Wolf-Dietrich): seit 1936 Leiter des Personalreferats und stellvertr. Vorstandsmitglied der Siemens & Halske AG; 1945 bis 1948 Vorstandsvorsitzender der ver. Siemens-Werke;
- *Dierig* (Gottfried): Inhaber der Baumwollspinnerei und -weberei Christian Dierig AG Langenbielau, Provinzialrat und Beiratsmitglied der Wirtschaftskammer Schlesien, 1936 bis 1938 Leiter der Reichsgruppe Industrie;
- *Sack* (Otto): persönlich haftender Gesellschafter der Firma Rudolf Sack Leipzig, Vorsitzender des Verbandes der deutschen Landmaschinenindustrie, Vorstandsmitglied des Verbandes Deutscher Maschinenbau-Anstalten und des Verbandes Sächsischer Industrieller, Leiter der Wirtschaftsgruppe Maschinenbau der Reichsgruppe Industrie, Leiter der Industrieabteilung der Wirtschaftskammer Sachsen;
- *Röhner* (Hellmuth): Vorstandsvorsitzender der Rheinmetall-Borsig AG, Vorstandsmitglied u.a. der Reichswerke Hermann Göring, Aufsichtsratsvorsitzender der Junkers Flugzeug- und Motorenwerke AG, Mitglied des engeren Beirates der Reichsgruppe Industrie.
- *Fahrenhol(t)z* (Wilhelm Adolf): Präsident der IHK Magdeburg, Leiter der Wirtschaftskammer Wirtschaftsbezirk Mittelelbe und gleichzeitig Leiter der Industrieabteilung der selben Wirtschaftskammer;
- *Seeliger* (Karl Rudolf): seit 1923 Geschäftsführer und Vorstandsmitglied verschiedener Firmen aus dem Bereich der Papierverarbeitung; Mitglied des Beirates der IHK Leipzig, Leiter der Wirtschaftsgruppe Druck und Papier und stellvertretender Leiter der Reichsgruppe Industrie, Vorsitzender des Sozialwirtschaftlichen Ausschusses der Reichsgruppe Industrie;
- *Guth* (Karl): 1923/24 Geschäftsführer der Vereinigung bayrischer Spiel- und Metallwarenfabrikanten, 1927 bis 1934 Geschäftsführer in der Gesamtvereinigung der Weiß- und Schwarzblechverarbeitenden Industrie, Juni bis Dez. 1934 Geschäftsführer beim „Führer der deutschen Wirtschaft“ (Graf v.d. Goltz), seit Dez. 1934 Geschäftsführer der Reichsgruppe Industrie;
- *Lohmann*: Leiter der Abteilung Sozialwirtschaft der Reichsgruppe Industrie;
- *Kessler* (Phillip): Vorstand der Bergmann-Elektrizitäts-Werke (Elektroindustrie); vor 1933 Vorsitzender des Reichsverbandes der Elektroindustrie, 1934 kurzzeitig „Führer der gewerblichen Wirtschaft“, danach Vizepräsident der IHK Berlin und Leiter der Industrieabteilung der Wirtschaftskammer Berlin-Brandenburg;
- *Bingel* (Rudolf): seit 1924 stellvertr.; seit 1927 ordentliches Vorstandsmitglied der Siemens-Schuckert-Werke; seit 1937 stellvertr., seit 1938 Vorsitzender der Siemens-Schuckert-Werke; 1932/33 Mitglied des „Keppler-Kreises“; Leiter der Fachabteilung Maschinen der Wirtschaftsgruppe Elektroindustrie.

Nicht eindeutig identifizieren ließen sich folgende Personen, da in der Teilnehmerliste lediglich die Nachnamen vermerkt wurden:

– *Tengelmann*, Ernst: seit 1913 Generaldirektor der Essener Steinkohlenbergwerke; Vorsitzender der Grubenvorstände der Gewerkschaft Viktoria und der Gewerkschaft Prinz Friedrich, Essen; seit 1929 Leiter der IIIK Essen; Stellvertretender Leiter der Bezirksgruppe Ruhr der Fachgruppe Steinkohlenbergbau;

oder Wilhelm T. (Sohn von Ernst T.): seit Okt. 1933 Wirtschaftsfachberater des Preuß. Ministerpräsidenten (Göring), seit Okt. 1934 Vorstandsmitglied der Bergwerksgesellschaft Hibernia und Recklinghausen AG;

oder Herbert T. (Sohn von Ernst T.): Leiter der Wirtschaftsgruppe Bekleidungsindustrie der Reichsgruppe Industrie;

*Junghans* (Erwin oder Arthur, Brüder): beide waren Vorstandsmitglieder und Generaldirektoren der Gebrüder Junghans AG (Uhrenfabriken);

– *Schmitz*, Hermann: 1915/16 Kommissar im Kriegsministerium (Rohstoffabteilung), 1917/18 wirtschaftlicher Beirat des Reichsschatzministers, März bis Juni 1919 Sachverständiger der Reichsregierung bei der Friedensdelegation, seit 1919 Vorstandsmitglied der BASF, seit 1926 Vorstandsmitglied der IG Farben (Zentralausschuß), 1927 im Zentralausschuß der Bundesbank, 1929 bis Nov. 1933 Mitglied im Verwaltungsrat der Deutschen Reichsbahngesellschaft, seit Nov. 1933 Mitglied des Reichstages, Mitglied der Akademie für deutsches Recht, Vorstands- bzw. Aufsichtsratsmitglied weiterer Gesellschaften;

oder Kurt Schm.: seit 1929 Vorstandsmitglied, seit 1942 Vorstandsvorsitzender der Rheinisch-Westfälischen Stahl- und Walzwerke AG, Ruhrstahl AG; nach 1945 Vorsitzender des Arbeitgeberverbandes der Eisen- und Stahlindustrie.<sup>19</sup>

Der bei der Besprechung anwesende Vertreter der Reichsregierung, *Kimmich* (Wilhelm), war Ministerialdirigent im Reichsarbeitsministerium. Kimmich galt als Spezialist auf dem Gebiet des Arbeitsrechts; er war 1924 bis 1933 im Schlichtungswesen tätig gewesen (seit 1929 als oberster Schlichter im Bezirk Südwestdeutschland, seit 1931 zugleich auch als höchster Schlichter des Bezirks Hessen) und im Juni 1933 zum TdA für das Wirtschaftsgebiet Südwestdeutschland ernannt worden.

Die Diskussion, die neben dem uns hier besonders interessierenden Disput über mögliche Formen institutionalisierter Regelung der Konflikte zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern noch andere Fragen wie Verlängerung der Arbeitszeit, „Sozial- oder Leistungslohn“ und Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle zum Inhalt hatte (auf die hier allerdings nicht näher eingegangen werden kann), führte bis 1945 nicht zu konkreten Schritten in die angesprochene Richtung. Dies lag auch gar nicht in der Absicht der Diskutanten; sie wollten vielmehr für die Zeit *nach* dem Kriege (alle Anwesenden nahmen offenbar an, daß er für das Dritte Reich siegreich ausgehen würde) Ansätze strategischer Konzepte für die „Lösung“ der „sozialen Frage“ entwickeln.

Gedacht wurde an die Schaffung von Gremien, in denen Unternehmer- und Arbeitervertreter quasi als Tarifpartner die für sie relevanten Fragen (in erster Linie Löhne und Arbeitsbedingungen) diskutieren und autonom, d.h. ohne unmittelbare, autoritäre Eingriffe staatlicher Institutionen, lösen sollten. Daß sich das RAM und Repräsentanten der deutschen Industrie sich intensiv mit den „grundsätzlichen Fragen der Neuordnung der Dinge auf sozialpolitischem Gebiet nach Friedensschluß“ beschäftigten, ließ sich nicht zuletzt auch darauf zurückführen,

„daß in den Vorbereitungen zum Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit der Reichskanzler (Hitler) verlangt habe, daß in diesem Gesetz keine allzu feste gesetzliche Fixierung zunächst erfolge; das Gesetz müsse zunächst möglichst beweglich gestaltet werden, man müsse abwarten, wie sich die einzelnen Bestimmungen in der Praxis bewährten, und erst dann könne eine endgültige gesetzliche Fixierung erfolgen.“<sup>20</sup>

Und in der von Hitler geforderten „praktischen Bewährung“ hatte sich herausgestellt, daß die „Betriebsgemeinschaft“ Illusion geblieben war.

Die Rolle der „Deutschen Arbeiterfront“ (DAF) im Dritten Reich, ihr Verhältnis zur Arbeiterschaft gestaltete sich höchst ambivalent. Einerseits war ein großer Teil ihrer Initiativen unmittelbar gegen Interessen und Bedürfnisse der Arbeiterschaft gerichtet: so forderte Ley als Ziel betrieblicher Gesundheitspolitik, „daß der Bruch der Leistungsfähigkeit der Arbeitskraft nicht mehr bei 40 Jahren, sondern bei 70 Jahren liegen“<sup>21</sup>, die Leistungsunfähigkeit der Arbeitskraft mit ihrem physischen Tod in Übereinstimmung gebracht werden müsse. Die auch von DAF-Funktionären immer wieder erhobene Forderung nach „Leistungssteigerung“, „Leistungserziehung“ usw. wurde von Untergliederungen der DAF und ihr angeschlossenen Institutionen wie dem „Amt für Betriebsführung und Berufserziehung“ (ehem. DINTA) auf breiter Ebene zu realisieren versucht.<sup>22</sup> Andererseits bestand aber die zentrale Aufgabe der DAF darin, die Arbeiterschaft so weit zu befrieden, daß diese die ökonomischen und politischen Grundlagen der nationalsozialistischen Herrschaft nicht unmittelbar gefährdete. Die DAF war „dadurch zwangsläufig in die Rolle von Arbeitnehmervertretern gedrängt worden“.<sup>23</sup> Vor allem gegenüber Handwerksmeistern und Kleinunternehmern traten lokale DAF-Funktionäre häufiger sehr selbstbewußt auf und versuchten Interessen unsozial behandelte (etwa zu niedrig entlohnte) Arbeitnehmer zu vertreten; in Großunternehmen waren DAF-Vertreter dagegen nicht selten

geradezu eine Stütze der „Betriebsführer“ bei Auseinandersetzungen mit unzufriedenen Arbeitnehmern. Der „Leistungskampf der Betriebe“, in dem betriebliche Sozialleistungen prämiert wurden, war mehr ein Versuch der DAF, die freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen, die die Unternehmer in der Regel aus eigener Initiative eingeführt bzw. ausgeweitet hatten (um die knappen Arbeitskräfte zu halten bzw. „anzulocken“) propagandistisch für sich zu verwerten, als eine eigenständige, den Unternehmern mehr oder weniger aufgezwungene sozialpolitische Initiative. Zusätzlichen betrieblichen Leistungen wollte die DAF lediglich einen „hoheitlichen Status“ (Negt) verleihen, um in der Arbeiterschaft positive Resonanz zu finden.<sup>24</sup> Wenn das Verhältnis der Großindustrie zur DAF weitgehend negativ war, so lag dies weniger daran, daß diese immer mehr quasi gewerkschaftliche Funktionen einzunehmen begann, sondern weil die DAF permanent versuchte, direkt in Belange der Unternehmerschaft einzugreifen (v.a. über ihren Anspruch, alle „Schaffenden“, d.h. nicht nur „Gefolgschaft“, sondern auch Unternehmer zu vertreten) und für die Großindustrie immer stärker zu einer nicht kalkulierbaren Bedrohung wurde. Immer wieder versuchte die DAF (vergeblich), die Autonomie der Unternehmer im innerbetrieblichen Bereich zu beschränken.<sup>25</sup> Gefährlich wurde die DAF den Unternehmern auch, weil sie mit dem Anspruch einer staatlichen Behörde zu agieren versuchte und dadurch (vor allem auf Kleinunternehmer) massiven Druck ausüben konnte. (Offiziell hatte die Wirtschaft dem nationalsozialistischen Staat zu dienen, sich den „Befehlen“, „Plänen“ etc. der staatlichen Behörden – und nationalsozialistischen „Führer“ – zu beugen.) Eine solchermaßen unkalkulierbare DAF war für die Industrie weitaus gefährlicher als eine authentische Vertretung der Arbeitnehmer auf betrieblicher, lokaler oder bezirklicher Ebene mit fest umrissenen Kompetenzen – sofern garantiert war, daß eine solche Arbeitnehmervertretung die sozialen Konflikte in einem für die Unternehmenseite kontrollierbaren Rahmen hielt, also in gewisser Weise als wirtschaftsfriedlicher „Ordnungsfaktor“ fungierte, und sich nicht zu einer sozialen „Gegenmacht“ auswuchs, die die innerbetriebliche Stellung des Unternehmers oder gar das gesamte ökonomische und gesellschaftliche Gefüge grundlegend in Frage zu stellen drohte. Denn im Gegensatz zu einer echten Arbeitervertretung hatte die DAF den gravierenden Nachteil, aufgrund der Verpflichtung gegenüber der Ideologie des Nationalsozialismus und aufgrund eines diffusen

Mißtrauens der Arbeiter der DAF gegenüber nicht deren Interessen artikulieren zu können. Die Vertreter der DAF waren „häufig über die wirklichen Wünsche der Arbeiter nicht unterrichtet“, wie Pietzsch feststellte<sup>26</sup>, konnten deshalb nicht als eine Art „Frühwarnsystem“ für soziale und politische Konflikte mit der Arbeiterschaft fungieren und entsprechend auch nicht zu einer Plan- und Regulierbarkeit solcher Konflikte beitragen. Der scheinbare Widerspruch, die DAF ausschalten bzw. grundsätzlich umwandeln zu wollen<sup>27</sup>, auf zumindest bezirklicher Ebene aber eine authentische Arbeitervertretung zulassen zu wollen, löst sich vor diesem Hintergrund auf.

Die im Dokument angesprochenen Arbeitsausschüsse, die nach Meinung von Pietzsch als „Ansatz“ eines organisatorischen Rahmens für Verhandlungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern hätten dienen können, waren mit der sog. Leipziger Vereinbarung zwischen Reichswirtschaftsminister, Reichsarbeitsminister und dem Leiter der DAF vom 26.3.1935 geschaffen worden; in ihnen waren

„zwecks Herbeiführung eines gerechten sozialen Ausgleichs die fachlichen Sonderfragen, insbesondere sozialpolitischer Art, zu erörtern, die Betriebsführern und Gefolgschaftsmitgliedern (. . .) gemeinsam sind.“<sup>28</sup>

Die Zahl dieser Ausschüsse und ihrer Mitglieder war zwar beeindruckend<sup>29</sup>, die Diskussionen über sozialpolitische Probleme blieben aber unverbindlich und wurden überlagert von Kontroversen zwischen DAF und Industrievertretern betr. Auswahl der Ausschußmitglieder, Kompetenz usw.; auch in den von der DAF zu 75% beschickten „Sachverständigenausschüsse“ der Treuhänder der Arbeit wurde, wie Tengelmann feststellte, „zum Fenster hinausgeredet“.<sup>30</sup> Mit den „Bezirkswirtschaftsämtern der Weimarer Verfassung“, die Pietzsch und Klönne ansprachen und „so ausgestalten (wollten), wie man sie braucht“, sind offensichtlich die im Artikel 165 der Weimarer Verfassung vorgesehenen, aber nie realisierten „Bezirkswirtschaftsräte“ angesprochen, in denen Arbeitnehmer und Arbeitgebervertreter „zur Erfüllung der gesamten wirtschaftlichen Aufgaben zusammenwirken“ sollten.

Die im folgenden auszugsweise dokumentierte Niederschrift belegt eindrucksvoll, daß Bestrebungen der Großindustrie nach „wirtschaftlicher Selbstverwaltung“ (ohne unmittelbare Einmischung staatlicher Institutionen) keineswegs nur „deklamativ und weniger auf Selbstbestimmung als vielmehr Unterwerfung

gerichtet“<sup>31</sup> waren. Die Äußerungen führender Repräsentanten der deutschen Industrie weisen umgekehrt darauf hin, daß es sich bei Redewendungen wie „Führung durch den Staat“ im wirtschaftlichen und sozialen Bereich, die selbstverständlich sei, u.ä. lediglich um verbale Verbeugungen handelte bzw. nur an eine formale Oberaufsicht (möglicherweise Schlichterfunktion) staatlicher Institutionen wie der TdA gedacht war. Langfristiges Ziel („nach dem Krieg“) war die „wirtschaftliche Selbstverwaltung“, die Regulierung (und Kontrollierbarkeit) des sozialen Konfliktpotentials im Betrieb – mittels Verhandlungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern. An die Stelle des staatlichen Diktats („Übergangszustand“) sollten (in Grenzen) frei ausgehandelte Tarifverhandlungen treten.

Das im folgenden abgedruckte Dokument entspricht der Originalfassung.

#### Anmerkungen

- \* Das vorliegende Dokument habe ich während ausgedehnter Archivbesuche im Zusammenhang mit meinem Dissertationsprojekt „Leistungsentlohnung, betriebliche Sozialpolitik und ‘Betriebsgemeinschaft’ im Dritten Reich“, das unter der wissenschaftlichen Betreuung von Prof. Reinhard Rürup durchgeführt und von der Friedrich-Ebert-Stiftung finanziert wird, „entdeckt“.

Bei den dem Dokument vorausgeschickten Ausführungen handelt es sich lediglich um eine grobe Skizzierung des Kontextes, in den die dokumentierte Besprechung führender Repräsentanten der deutschen Industrie gestellt werden muß. Auf eine ausführliche Darstellung des angesprochenen Problemkomplexes mußte aus Platzgründen verzichtet werden.

Die Wiedergabe des bisher unveröffentlichten Textes erfolgte mit freundlicher Genehmigung des Westfälischen Wirtschaftsarchivs in Dortmund. Bedanken möchte ich mich besonders bei Herrn Dr. W. Reininghaus.

- 1 *Reichsgesetzblatt (RGBl.)* 1934 I, S. 45ff.
- 2 Mansfeld u.a., 1934, S. 77.
- 3 Kein Zufall ist es sicherlich, daß Mansfeld, der Inhalt und Struktur des AOG entscheidend beeinflusst hatte und 1933 zum Ministerialdirektor im RAM ernannt worden war, als Justitiar und Spezialist auf dem Gebiet des Arbeitsrechts zwischen 1924 und 1933 den Verein für bergbauliche Interessen in Essen in Tarifverhandlungen mit Gewerkschaften vertreten hatte (*Wer ist's* 1935, S. 1025).
- 4 Vgl. Wisotzky 1982, S. 429.

- 5 *Geschäftsbericht* 1940 der Betriebskrankenkasse der Vereinigten Siemenswerke, Siemens-Archiv-Akten (SAA) 14 Lg 774.
- 6 *Statistische Monatsberichte der Vereinigten Stahlwerke*, Sept. 1941, S. 133 (vorhanden im Thyssen-Archiv).
- 7 *Statistische Blätter*, bearb. vom „Verein für bergbauliche Interessen“, Febr. 1939 (Westfälisches Wirtschaftsarchiv in Dortmund (WWA) F 26/ Nr. 406).
- 8 So stieg z.B. in der Krupp-Gußstahlfabrik die Zahl der Überstunden von 6,09 im Jahr 1935 auf 26,03 Überstunden 1942 pro Arbeiter im Monatsdurchschnitt (*Statistisches Handbuch Friedrich Krupp AG*, April/ Sept. 1943, S. 99); eine wöchentliche Arbeitszeit bis 66 Stunden war ab 1937 bei Siemens keine Seltenheit.
- 9 Ruhrknappschaft, Bezirksknappschaft der Reichsknappschaft Bochum an den Reichstreuhand der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Essen vom 15. Dez. 1938 (Az. Gesch.-Nr. I/Vers./K., Anlage zu: Unterlagen zu der Besprechung über Lohnfragen vom 23. Febr. 1939 im Reichsluftfahrtministerium, Bundesarchiv Koblenz (BA) R 26/Bd. 26, Bl. 35); zum Rückgang der Schichtleistung im Ruhrbergbau vgl. Wisotzky 1982, S. 428.
- 10 Zahlen dazu in: Hachtmann 1981, S. 54 (Tab. 4).
- 11 Auf Antrag der Tarifparteien und durch Entscheidung des RAM konnte allerdings ein Tarifabkommen auch auf nicht am Abschluß beteiligte „Außenseiter“ ausgedehnt werden (vgl. Korsch 1974, S. 295).
- 12 *RGBL*, 1938 I, S. 691.
- 13 Der Reichstreuhand der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Westfalen an die Wirtschaftskammer in Düsseldorf und die Wirtschaftskammer in Bochum vom 14. Juli 1938 (Az. 60/38 v. H/K., „Vertraulich!“, WWA Dortmund K 1, Rep. 15 a, 801-02).
- 14 Rundschreiben des Reichstreuhand der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Westfalen an die Industrie- und Handelskammern seines Bezirks vom 19. Juli 1933 (Az.Bg./K.), (Rheinisch-Westfälisches Wirtschaftsarchiv zu Köln (RWVA) 20-1284-1).
- 15 Rundschreiben des Reichs- und Preußischen Arbeitsministers an die Herren Reichsminister, die Herren Reichsstatthalter und die Landesregierungen – außer Preußen vom 21. Dez. 1936 (Az. IIIb 14902/36) (BA Koblenz R 43 II/ Bd. 529a, Bl. 21 u. Rs.).
- 16 Hingewiesen sei hier auch auf die Einführung bzw. Ausdehnung der Leistungsentlohnung im industriellen Bereich ab ca. 1936: Die unmittelbare Verknüpfung von Lohn und Leistung diente nicht nur der Leistungssteigerung, sondern förderte auch die Konkurrenz der Arbeiter untereinander (Einzelakkord) bzw. die Spannungen innerhalb einer Gruppe, wenn ein bestimmter Akkordverdienst oder Leistungszuschlag nicht erreicht wurde (Gruppenakkord). Die durch die Einführung und Ausweitung der Leistungsentlohnung verstärkte Tendenz zur Aufhebung solidarischen Verhaltens innerhalb der Arbeiterschaft hat sicherlich mit dazu beigetragen, daß die vorhandene breite Unzufriedenheit nicht in umfassenderen kollektiven Aktionen, z.B. Streiks in größerem Ausmaß, ihren Ausdruck fand. Vielleicht ist dies auch ein Grund, warum seitens des NS-Regimes der Leistungslohn gegenüber anderen Lohnformen favorisiert wurde (vgl. z.B. § 29 AOG)



- 17 Bei der Concordia Bergbau AG beispielsweise kamen auf 1000 verfahrenene Schichten 1936 0,35, 1941 dagegen 9,10 Fehlschichten (WWA F 26/ Nr. 391 und Nr. 414).
- 18 Die biographischen Angaben wurden entnommen: *Wer ist's 1935*; *Wer leitet 1940*; *Eseswein-Rothe 1965 (Anhang)*; *Ludwig Münz 1939*; *Siemens-Mitteilungen 1933 ff.* sowie verstreuten Angaben in Aktenbeständen verschiedener Archive.
- 19 Kaiser, Reuss, Röhnert, Kreibig konnten nicht eindeutig identifiziert werden.
- 20 Erläuterung des AOG durch Pietzsch auf der Sitzung des Sozialwirtschaftlichen Ausschusses der Reichsgruppe Industrie vom 1. Febr. 1934 (nach der Niederschrift; BA Koblenz R 12 I/Bd. 269).
- 21 Zit. nach: Graessner 1980, S. 149.
- 22 Vgl. in diesem Zusammenhang etwa den „Lohnkatalog Eisen und Metall“ (LKEM), an dessen Erstellung die Fachgemeinschaft „Eisen und Metall“ der DAF maßgeblich beteiligt war. Ziel des LKEM war eine Systematisierung der Bewertung der Arbeit mit dem Ziel einer Intensivierung der Arbeit bei gleichbleibendem, z.T. sogar reduziertem Lohnniveau.
- 23 Vgl. Dokument S. 178.
- 24 Vgl. z.B. Siemens 1961, 288f. Daß die Arbeiter mit der DAF unzufrieden waren, zeigen nicht zuletzt die vielen Beschwerden über die Quasi-Zwangsmitgliedschaft in der DAF und die hohen Mitgliedsbeiträge (vgl. *SoPaDe-Berichte* und die bei Mason (1975) abgedruckten Berichte der TdA über die sozialpolitische Situation). In den meisten Großunternehmen reduzierte sich die betriebliche Aktivität der DAF auf „flammende Betriebsappelle.“
- 25 Vgl. beispielsweise den Streit zwischen DAF und Wirtschaftsorganisationen um die „betrieblichen Sozialarbeiterinnen“ (welche Aufgaben sie habe, wer über ihre Einstellung entscheide).
- 26 Vgl. Dokument S. 180.
- 27 Vgl. Beier 1977, S. 297ff.
- 28 Zit. nach: Blanke u.a. 1975, S. 72.
- 29 Anfang 1940 existieren etwa 5.700 Ausschüsse mit annähernd 50.000 Mitgliedern (nach: Auszug aus der Niederschrift über die gemeinschaftliche Sitzung zwischen Reichswirtschaftskammer und Reichsleitung der DAF vom 7. Febr. 1940; BA Koblenz R 12 I/Bd. 228).
- 30 Vgl. Dokument, S. 179; vgl. AOG § 23.
- 31 Beier, 1977, S. 303.

## Literatur

- Baader, Gerhard/Schultz, Ulrich (Hrsg.): *Medizin und Nationalismus*, Berlin 1980
- Beier, Gerhard: *Gesetzentwürfe zur Ausschaltung der DAF*, in: *Archiv für Sozialgeschichte*, 1977
- Blanke, (Hg.): *Kollektives Arbeitsrecht, Bd. II (1933-1974)*, Reinbek bei Hamburg 1975

- Esenswein-Rothe, Ingeborg: *Die Wirtschaftsverbände 1933 - 1945*, Berlin 1965
- Graessner, Sepp: *Neue soziale Kontrolltechniken durch Arbeits- und Leistungsmedizin*, in: Baader/Schultz (Hg.): *Medizin und Nationalsozialismus*, Berlin 1980
- Hachtmann, Rüdiger: *Beschäftigungslage und Lohnentwicklung in der deutschen Metallindustrie 1933 - 1939*, in: *Historical Social Research*, 1981, No. 19
- Korsch, Karl: *Zur Neuordnung der deutschen Arbeitsverfassung*, in: ders.: *Politische Texte*, Frankfurt a.M. 1974
- Mansfeld, W./Pohl, W./Krause, A.B./Steinmann, G.: *Die Ordnung der nationalen Arbeit*, Berlin/Leipzig/Mannheim/München 1934
- Mason, Timothy W.: *Arbeiterklasse und Volksgemeinschaft*, Opladen 1975
- Münz, Ludwig: *Führer durch Behörden und Organisationen*, Berlin 1939
- Reichsgesetzblatt*, 1934 u. 1938
- Siemens, Georg: *Der Weg der Elektrotechnik. Geschichte des Hauses Siemens, Bd. II (1910-1945)*, Freiburg/München 1961
- Siemens-Mitteilungen*, 1933 ff.
- Statistische Blätter* (bearb. v. „Verein für bergbauliche Interessen“), 1939
- Statistisches Handbuch Friedrich Krupp AG*, 1943
- Statistische Monatsberichte der Vereinigten Stahlwerke*, 1941
- Wer ist's*, (o.O.), 1935
- Wer leitet* (Berlin), 1940
- Wisotzky, Klaus: *Der Ruhrbergbau am Vorabend des Zweiten Weltkrieges*, in: *Vierteljahreshefte zur Zeitgeschichte*, 1982

## Archive

Bundesarchiv Koblenz  
Historisches Archiv Krupp  
Rheinisch-Westfälisches Wirtschaftsarchiv zu Köln  
Siemens-Archiv  
Thyssen-Archiv  
Westfälisches Wirtschaftsarchiv in Dortmund

Berlin, den 24. Juni 1940.  
Dr. R./M.

### N i e d e r s c h r i f t

über die Besprechung mit Herrn Ministerialdir. Dr. Kimmich im Sitzungssaal des Mannesmannhauses am 20. Juni 1940, 16 Uhr.

An der Besprechung haben teilgenommen die Herren:

Zangen, (Wilhelm)	Kessler, (Phillip)
Stahl,	v. Schöller,
Pietzsch, (Albert)	Bingel, (Rudolf)
Erdmann, (Gerhard)	Röhnert,
Klönne,	Kreibig,
von Witzleben,	Junghans,
Dierig, (Gottfried)	Kaiser,
Sack,	Schmitz,
Fahrenheit,	Tengelmann,
Seeliger,	Guth,
Lohmann,	Reuss.

Herr Zangen eröffnete die Besprechung, indem er mitteilte, daß er die Herren eingeladen habe, nach einer Besprechung mit Herrn Ministerialdirig. Dr. Kimmich, weil Herr Kimmich das Bedürfnis habe, sich mit führenden Männern der Industrie über die grundsätzlichen Fragen der Neuordnung der Dinge auf sozialpolitischem Gebiet nach Friedensschluß zu unterhalten. Der Führer hat in Aussicht gestellt, nach dem Kriege die sozialen Probleme zu lösen; daher beschäftigen sich schon heute verschiedene Stellen damit, in erster Linie das Reichsarbeitsministerium.

Ministerialdirig. Dr. Kimmich vom Reichsarbeitsministerium führt aus:

Der Krieg wird eine wesentliche Umgestaltung der Landkarte bringen. Schon jetzt müssen die Probleme, die nach Gestaltung ringen und deren Konturen sich bereits abzeichnen, in Angriff genommen werden. Es gilt, einen konstruktiven Plan auszuarbeiten. Welche Stellung der Unternehmer bei der Neuordnung erhalten wird, läßt sich noch nicht sagen. Die Tätigkeit des Unternehmers wird noch nicht so gewürdigt, wie sie es verdient. Man fragt: „Was hat der Unternehmer schon in der Kriegswirtschaft

getan. Er hat die Rohstoffe zugewiesen bekommen, ihm wurden die Aufgaben scharf umrissen gestellt und die Termine bestimmt. Seine Tätigkeit im Kriege habe mit Initiative nichts zu tun, vielmehr übe er eine rein verwaltungsmäßige Tätigkeit aus.“ Dieses Bild ist völlig schief. Die neuen Aufgaben, die gelöst werden müssen, werden gelöst werden, nötigenfalls auch ohne oder gar gegen die Wirtschaft oder das Reichsarbeitsministerium.

Eine politische Vorfrage ist: Soll auch in Zukunft die Regelung der Arbeitsbedingungen überbetrieblich durch den Staat erfolgen oder soll die Regelung autonom durch die Betriebe erfolgen? Die im Dritten Reich erlassenen tarifordnungsmäßigen Regelungen bauen auf den Tarifverträgen der liberalen Zeit auf. Am Grundriß des Aufbaues hat sich nichts geändert, nur Einzelfragen sind geändert worden, Fragen der Arbeitszeit, Verlängerung des Urlaubs und ähnliches.

Hinsichtlich des Lohnes entsteht die Grundfrage:

Leistungslohn oder Verbindung von Leistungslohn und Soziallohn? Die Agitation geht im Zug des Leistungswettkampfes der Betriebe nach möglicher Ausgestaltung des Soziallohnes. Für die Zukunft ist zu berücksichtigen, daß wir als Wettbewerber auf dem Weltmarkt wieder auftreten müssen. Der Betrieb kann daher nur verpflichtet sein, für die Arbeit die Gegenleistung zu erbringen, die dem Betrieb geleistet wird. Die Leistungen für die Volksgesamtheit können nicht in der Ebene des Betriebes ausgeglichen werden, sondern in der Ebene der Volksgesamtheit. Der Lohn muß die Länge der Arbeitszeit, die Schwere der Arbeit und den Wert der Arbeit berücksichtigen. Es ist ungesund, wenn die Brauereien oder Zigarettenfabriken mit vorbildlichsten Einrichtungen, die ein leichtes, bequemes Arbeiten ohne geistige oder körperliche Anstrengung gewährleisten, hohe Löhne zahlen, der Landarbeiter, der teilweise bis 16 Stunden am Tag arbeiten muß aber einen Lohn von 6 - 10 Pfg. in der Stunde erhält. Oder man vergleiche die Arbeit und den Lohn des Bergmannes mit denen von Arbeitern einer Zigarettenfabrik. Die Klage über die Landflucht ist so begründet. Andererseits ist der reine Leistungslohn nicht ausnahmslos durchführbar. In der Zigarettenindustrie, die eigentlich eine Manufaktur geblieben ist, würde ein 16jähriges Mädchen bei reinem Leistungslohn ein wesentlich höheres Leistungseinkommen als ein 60jähriger Mann haben. Hier muß ein sozialer Ausgleich stattfinden, aber nicht in der Ebene der Betriebe, vielmehr ist außerbetrieblich ein Ausgleich zu schaffen. Dem Unternehmer muß die Verpflichtung

zur Sorge für das Wohl der Gefolgschaft bleiben, aber nicht in der Form paragraphenmäßiger Aufzählung, sonst werden solche Leistungen ihres wahren Charakters entkleidet. Daher darf auch in Betriebsordnungen nicht der Umfang der sozialen Betreuungsleistungen aufgezählt werden.

Auf die Frage der Sozialversicherung eingehend, betonte Dr. Kimmich die Hyperorganisation, die es abzubauen gilt. Er wies auf die 1,54 m langen Abrechnungstreifen hin und auf die von qualifizierten Angestellten geleistete unproduktive Arbeit. Unverständlich sei dem Arbeiter auch das Fortbestehen der Arbeitslosenversicherung.

Auf die Frage der Lohnfortzahlungen im Krankheitsfalle bzw. der Gewährung eines betrieblichen Zuschusses zum Krankengeld in Höhe der Differenz übergehend, führte Dr. Kimmich aus, daß solche Tarifordnungsbestimmungen nicht angetan seien, den Krankenstand herabzumindern, sondern vielmehr die Bagatellfälle zu vergrößern. Wenn ein Gefolgschaftsmitglied im Krankheitsfalle aufgrund einer Tarifordnungsbestimmung zum Krankengeld die Differenz zwischen Krankengeld und 90% des Lohnes, vielleicht auch DAF-Zuschüsse erhält, kommt er zuweilen auf 120% des Nettoverdienstes; dadurch werde ein besonders starker Anreiz geschaffen, unnötig krank zu feiern. Dr. Kimmich wunderte sich, daß die Wirtschaft niemals diese Frage aufgegriffen hätte. (Diese letzte Ausführung von Dr. Kimmich ist objektiv unrichtig, die Reichsgruppe Industrie hat zu wiederholten Malen, insbesondere in den Jahren 1938, 1939 und 1940 sehr eingehende schriftliche Eingaben mit reichem statistischem Material an alle zuständigen Dienststellen, insbesondere auch an das Reichsarbeitsministerium gerichtet und wiederholte Besprechungen darüber mit den Herren Staatssekretär Syrup, Ministerialdirektor Dr. Mansfeld und Herrn Kimmich selbst gehabt.) Auch er habe festgestellt, daß bei der Gewährung eines Zuschusses bis zu 90% des Nettolohnes bei Unfällen die Betriebsunfälle dort auf das Zehnfache heraufgeschwollen seien. Der Arbeiter müsse ein gewisses Risiko selbst tragen. Die Voraussetzung dafür sei freilich ein ausreichender Lohn. Dr. Kimmich wies auf die zahlreichen hohen Abzüge hin.

Weiter sei die Frage zu lösen, wie der Strom der Arbeitskräfte dahin gelenkt werden kann, wo die Kräfte wirtschaftlich eingesetzt werden können. Man muß eine Wertigkeit der einzelnen Arbeitsleistungen aufstellen. Auch die Frage der Sicherung des Nachwuchses muß berücksichtigt werden. Die Dienstverpflich-

tung ist nur eine höchst unangenehme Aushilfsmöglichkeit gewesen. Insbesondere gilt es, den Nachwuchs beim Bergbau sicherzustellen. Die Arbeitsbedingungen müssen so gestellt werden, daß ein genügender Anreiz besteht, diesen Beruf zu ergreifen.

Ein weiteres Problem ist der Leistungslohn unter Berücksichtigung der Veränderung der Arbeitsleistung insbesondere durch Alter. Der Akkordlohn entspricht dem Grundsatz des Leistungslohnes, der Stundenlohn nicht. Der reine Leistungslohn hat aber zur Folge, daß jüngere Kräfte höhere Löhne als ältere erhalten. Man muß auch auf die Stimmung achten.

In der sehr eingehenden Aussprache kam folgendes zum Ausdruck:

*Pietzsch:* Was zunächst die wirtschaftliche Leistung des Unternehmers in der Zeit der Kriegsvorbereitung und der Kriegswirtschaft angeht, so ist festzustellen, daß es schon eine Tat ist, wenn der Unternehmer trotz aller bekannten Erschwerungen es fertig gebracht hat, die ihm gestellten Aufgaben zu lösen, ohne daß das Unternehmen wirtschaftlich zugrunde ging. Die falsche Beurteilung des Unternehmers liegt in diesem Falle an ihm selbst, er zeigt oft kein Rückgrat.

Die große Frage der Zukunft ist, sollen die sozialen Fragen durch Behörden gelöst werden oder von der wirtschaftlichen Selbstverwaltung. Heute wird der Arbeitsvertrag vom Staate bestimmt. Die heutige Regelung fußt, von einigen Korrekturen abgesehen, auf den alten Tarifverträgen. Es kann nur ein Übergangszustand sein, daß der Arbeitsvertrag vom Staat diktiert wird. In Zukunft müssen die Unternehmer dabei mitwirken. Es erscheint daher ein bezirklicher Zusammenschluß des Unternehmertums erforderlich. Die Entwicklung der DAF ist dahin gegangen, daß sie Nachfolger der früheren Gewerkschaften geworden ist. Diese Entwicklung erklärt sich zum Teil daraus, daß bei Verhandlungen der Unternehmer zu einem Thema Stellung nehmen kann, der Arbeiter nicht. An seiner Stelle tut es die DAF, die dadurch zwangsläufig in die Rolle von Arbeitnehmervertretern gedrängt worden ist. Die Doppelvertretung zweier Interessen in einer Organisation sei nicht möglich, wie auch Göring Dr. Ley gegenüber geäußert hat. Man muß anstreben, daß eine klare Scheidung erfolgt dahin, daß die DAF als der Vertreter der Gefolgschaft und die Organisation der gewerblichen Wirtschaft als der Repräsentant des Unternehmertums anerkannt

wird. Diese Parteien würden sich dann zusammensetzen und die sozialen Fragen gemeinsam lösen. Einen Ansatz für eine gemeinsame Arbeit beider Vertragspartner haben wir in den Arbeitsausschüssen; auch haben die Treuhänder Unternehmer in ihrem beratenden Gremium, dem Sachverständigen-Ausschuß. Eine Umgestaltung der Arbeitsausschüsse der DAF muß erfolgen, um eine wirkliche Zusammenarbeit in bezirklicher Sphäre zwischen Vertretern der Gefolgschaft und der Unternehmer zu schaffen. Die jetzigen Arbeitsausschüsse leiden an dem Kardinalfehler, daß sie nicht dem Treuhänder, sondern der DAF unterstehen, und daß die Zusammensetzung nach der Willkür der DAF erfolgt. Dr. Ley hat schriftlich bestätigt, daß die Wirtschaftsorganisation bestimmen soll, welche Unternehmer in die Ausschüsse hereingenommen werden sollen. Es muß dafür Sorge getragen werden, daß nur solche Unternehmer in die Arbeitsausschüsse berufen werden, die namens ihres Wirtschaftszweiges zu sprechen bevollmächtigt sind. Man muß daher schon jetzt die Arbeitsausschüsse daraufhin durchsehen und auf eine ordentliche Besetzung hinwirken. Diese Arbeitsausschüsse müssen mit den Sachverständigenausschüssen beim Treuhänder identisch sein und diesem unterstehen. Das Ziel ist, die sozialen Fragen zu lösen zwar unter Führung des Staates, aber durch die Selbstverwaltung der Wirtschaft.

*Zangen* führte aus, daß führende Männer der DAF sich dahin geäußert haben, daß die DAF ein Teil der Partei sei, nicht aber die Organisation der gewerblichen Wirtschaft. Daher werden die Unternehmer immer unterlegen sein. Seit dem Krieg funktionierte in der Spitze die Zusammenarbeit mit der DAF im Sinne der Leipziger Vereinbarung. Es erscheint wichtig, eine entsprechende bezirkliche Zusammenarbeit sicherzustellen.

*Tengelmann*: Von der DAF wird diese Zusammenarbeit gar nicht gewünscht. Zunächst arbeiteten die Arbeitsausschüsse zufriedenstellend, dann wurden sie umgebildet, indem die Unternehmer, die ihre Meinung vertreten haben, durch willfährliche ersetzt wurden. Auch auf die Zusammensetzung der Sachverständigenausschüsse beim Treuhänder hat die DAF einen entscheidenden Einfluß. Bei Besprechungen erscheint von der DAF immer nur die zweite oder dritte Garnitur. Meist wird dort zum Fenster hinausgeredet.

*Zangen* weist darauf hin, daß früher als Vertreter der Arbeiter

die Syndici erschienen, die in ihren Forderungen häufig über das von den Arbeitern selbst Verlangte hinausgingen. Es müssen in Zukunft unmittelbar Unternehmer und Arbeiter zu den Verhandlungen zusammengebracht werden.

*Pietzsch* weist darauf hin, daß die Gewerkschaftler immer ehemalige Arbeiter waren, daß dies bei den DAF-Leuten durchaus nicht immer der Fall ist. Die DAF-Leute sind daher häufig über die wirklichen Wünsche der Arbeiter nicht unterrichtet. Auf beiden Seiten müssen wirkliche Sachverständige sitzen.

*Kessler*: Zunächst muß so schnell wie möglich darüber Klarheit geschaffen werden, daß wir uns seitens der Organisation der gewerblichen Wirtschaft mit sozialpolitischen, insbesondere mit Lohnfragen beschäftigen dürfen. 90% aller den Unternehmer beschäftigenden Fragen sind sozialpolitische Fragen.

Im Bereich Eisen und Metall ist das Potentialgefälle untragbar. Die Vorbereitung für den neuen Manteltarif ist von größter Wichtigkeit. Wenn Frieden ist, muß rasch eine neue Eingruppierung erfolgen, um zu einer Lohnlinie zu kommen. Auf die Dauer sind die Kündigungseinschränkungen unhaltbar. Bevor sie aber aufgehoben werden können, muß das Lohngefälle beseitigt werden. Er regt an, eine Verordnung zu erlassen, nach der der Organisation der gewerblichen Wirtschaft die Aufgabe übertragen wird, sich mit sozialpolitischen Fragen zu beschäftigen.

*Zangen* weist darauf hin, daß er in Köln mit zwei Gauobmännern verhandelt habe, die die Legitimation der Wirtschaftsorganisation, sich mit Lohnfragen zu beschäftigen, energisch bestritten haben. Es besteht aber nirgends ein solches Verbot. Die DAF liest es nur aus einem Wort des Führers heraus, daß sozialpolitische Fragen nur von der DAF zu behandeln seien. Ministerialdirektor Dr. Mansfeld habe im November 1939 in seinem Vortrag vor dem Beirat der Reichsgruppe Industrie die Organisation der gewerblichen Wirtschaft aufgefordert, sich mit diesen Fragen zu beschäftigen.

*Dierig* weist demgegenüber darauf hin, daß gerade Mansfeld es im schlesischen Bezirk untersagt habe, daß sich die Unternehmer mit Lohnfragen beschäftigen; der Treuhänder würde das verhindern.

*von Schöller* erwähnt die gute Zusammenarbeit zwischen der DAF und Industrievertretern unter Zuziehung der Industrieabteilungen in Wien.



*Zangen* geht auf das Problem „Arbeiter–Angestellter“ ein. Die kleinen Angestellten, die ohne besondere Ausbildung eine qualitativ geringwertige Arbeit leisten, genießen, da sie mit dem Federhalter arbeiten, die Vorzüge der Angestellten-Eigenschaft, die für einen anderen Kreis von Angestellten mit hochwertiger Tätigkeit gedacht war.

Auf die Frage Leistungslohn – Soziallohn eingehend, führte er aus, daß nur die Leistungen im Betrieb vom Betriebe zu bezahlen seien. Einen Ausgleich bei einer größeren Kinderzahl zu schaffen, sei Aufgabe des Staates, insbesondere im Wege der Steuerregelung. Das ist auch die Auffassung des Arbeiters selbst.

*Kimmich*: Das Problem der Relation der einzelnen Löhne zu einander beschäftigt uns sehr, nicht so sehr die absolute Lohnhöhe. Wenn die Kriegsproduktion aufhört, hören die hohen Löhne von selbst auf. Das Arbeitsministerium kann jetzt nicht die hohen Löhne, die der Unternehmer freiwillig zahlt, von staatswegen herabdrücken. Es muß aber eine Angleichung der Löhne zur Beseitigung des bedenklichen Lohngefälles herbeigeführt werden.

*Zangen*: schneidet die Frage der Arbeitszeit nach dem Kriege an. Ein Gedanke ist, die normale Arbeitszeit auf 9 Stunden festzusetzen und für den Bergbau auf 8 Stunden. Die 9. Stunde muß, wo sie geleistet wird, als normale Arbeitsstunde gelten, für die keine Zuschläge gezahlt werden. Durch Propaganda muß dem Arbeiter nahegebracht werden, daß der Übergang auf die 9stündige normale Arbeitszeit kein sozialer Rückschritt ist, sondern dem Arbeiter Gelegenheit zu höherem Lohnverdienst gibt. Unsere Arbeiter wollen arbeiten. Wenn sie genug verdienen, sind sie auch zufrieden.

*Tengelmann*: Mit einer 8stündigen Arbeitszeit wird sich der Bergarbeiter abfinden, wenn die anderen 9 Stunden arbeiten müssen. Auf eine kürzere Arbeitszeit kann man nicht heruntergehen, weil die Menschen fehlen. Die kürzere Arbeitszeit würde sich nachwuchsfördernd auswirken.

*Dierig* warnt vor einer zu langen Arbeitszeit in der Textilindustrie. Z.B. sei eine 9stündige Arbeitszeit kaum möglich, da es hier weniger auf körperliche Arbeit als mehr auf Konzentration und Aufmerksamkeit ankommt, die bei längerer Arbeitszeit nachlassen. Die Nichtauszahlung der Überstundenzuschläge wird

von den Arbeitern als Strategie für das Leisten von Überstunden empfunden.

*Sack*: Eine Arbeitszeit unter 9 Stunden können wir uns nicht leisten. Die reinen Verwaltungen müssen zur Freisetzung von Arbeitskräften eingeschränkt werden.

*Seeliger* weist auf die Arbeiten des Sozialwirtschaftlichen Ausschusses zur Frage der optimalen Arbeitszeit hin. Das Optimum sind 48 Stunden. Von der 9. Stunde an schwindet die Arbeitsleistung immer mehr; dazu treten gesundheitliche Störungen auf. Je länger die Arbeitszeit wird, desto unwirtschaftlicher wird sie.

*Seeliger* weist ferner auf die Unrichtigkeit der Ansicht von Herrn Kimmich hin, daß sich die Reichsgruppe Industrie nicht mit den Fragen des Krankenstandes zufolge höherer Sozialzuschüsse beschäftigt habe.

*v. Witzleben* hält es für ausgeschlossen, für die gesamte Industrie eine einheitliche Arbeitszeit von 9 Stunden festzusetzen. Mit längerer Arbeitszeit sind schlechte Erfahrungen gemacht worden.

*Pietzsch und Klönne* erörtern die Frage der Schaffung von Bezirkswirtschaftsämtern, von denen in der Weimarer Verfassung die Rede ist. Diese könnte man so ausgestalten, wie man sie braucht. Zweckmäßig wäre jedoch die Schaffung eines neuen Gremiums, da die DAF begriffs- und aufgabegemäß kaum umzugestalten sei.

*Fabrenholz* regt an, die Überstundenzuschläge für die 9. und 10. Stunde nicht dem Arbeiter bar auszuzahlen, sondern an einen Siedlungsfonds abzuführen. (Er findet mit diesem Vorschlag keine Gegenliebe).

*v. Schöller*: Der Treuhänder der Arbeit von Wien steht auf dem Standpunkt: Gleich schwere Arbeit = gleich hoher Lohn. Nach diesem Grundsatz kann nicht ausnahmslos verfahren werden, vgl. Holzfäller – Walzwerk-Arbeiter, die ungefähr gleich schwere Arbeit zu leisten haben. Wollte man ihnen gleichen Lohn zahlen, würde das unübersehbare Folgen haben, so z.B. die Bevorzugung des Eisenbaues vor Holzkonstruktionen. Solche Regelungen müssen auf ihre Tragweite hin sehr eingehend geprüft wer-

den. Bei einer Arbeitszeit über 8 Stunden ist ein sehr starker Leistungsabfall festzustellen.

*Zangen* führt abschließend aus, daß dem Wunsche des Reichsarbeitsministeriums entsprechend, sich die Reichsgruppe Industrie mit diesen Fragen sehr eingehend beschäftigen werde und mit aller Beschleunigung dem Reichsarbeitsministerium eine Stellungnahme vorlegen wolle. Mit Herrn Präsident Pietzsch soll die Föhlung aufrechterhalten bleiben.