

Rüdiger Hachtmann

Die rechtliche Regelung der Arbeitsbeziehungen im Dritten Reich

<http://dx.doi.org/10.14765/zzf.dok.1.807>

Reprint von:

Rüdiger Hachtmann, Die rechtliche Regelung der Arbeitsbeziehungen im Dritten Reich,

in: Wirtschaftskontrolle und Recht in der nationalsozialistischen Diktatur. Das Europa der Diktatur, herausgegeben von Dieter Gosewinkel, Klostermann Frankfurt am Main, 2005, ISBN 3-465-03366-3, S. 135-155

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>

Zitationshinweis:

Rüdiger Hachtmann (2005), Die rechtliche Regelung der Arbeitsbeziehungen im Dritten Reich, Dokserver des Zentrums für Zeithistorische Forschung Potsdam, <http://dx.doi.org/10.14765/zzf.dok.1.807>

Ursprünglich erschienen als: Rüdiger Hachtmann, Die rechtliche Regelung der Arbeitsbeziehungen im Dritten Reich, in: Wirtschaftskontrolle und Recht in der nationalsozialistischen Diktatur. Das Europa der Diktatur, herausgegeben von Dieter Gosewinkel, Klostermann Frankfurt am Main, 2005, ISBN 3-465-03366-3, S. 135-155

Die rechtliche Regelung der Arbeitsbeziehungen im Dritten Reich

Die rechtlichen Regelungen der Arbeitsbeziehungen während der zwölf Jahre, die das Dritte Reich überdauerte, systematisch auszuleuchten, würde den Rahmen eines Aufsatzes bei weitem sprengen, allein weil der relativ kurze Zeitraum der NS-Herrschaft von einer ungemeinen politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Dynamik war, die immer auch die rechtlichen Regelungen, in unserem Fall: Formen, Inhalte und Wirkungen der Arbeitsverfassung, erfassen musste. Die folgenden Bemerkungen konzentrieren sich auf einige zentrale Aspekte des NS-Arbeitsrechts. Zunächst (I.) werden die Prämissen der NS-Arbeitsverfassung kurz vorgestellt: die Verschiebung des Arbeitsrechts von einem Recht, das im Grundsatz den Schutz des Arbeitnehmer-Individuums ins Zentrum stellte, hin zu einem rassistisch aufgeladenen Konglomerat rechtsförmiger Regelungen, das den »schaffenden Volksgenossen« letztlich zu einem gesichtslosen Glied der sogenannten Volksgemeinschaft bzw. einer nach rassistischen Kriterien hierarchisierten europäischen Arbeiterschaft machte. Im II. Teil dieses Beitrages werden wesentliche Elemente des Verhältnisses von Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf der überindividuellen Ebene umrissen. Dieser Aspekt lässt sich in mehrere Unterpunkte gliedern: Zu klären sind zunächst (a.) die Funktion des im NS-Arbeitsrecht vielfältig verwendeten Gemeinschaftsbegriffs. Anschließend (b.) wird die autoritäre Neuformierung der Tarifpolitik seit 1933, institutionalisiert und personalisiert durch den »Treuhänder der Arbeit«, thematisiert und in diesem Kontext (c.) der Substanzverlust der Arbeitsgerichtsbarkeit angesprochen. Danach sind (d.) die einzelbetrieblichen Organe in den Blick zu nehmen, denen – oberflächlich betrachtet – die Vertretung der Belegschaftsinteressen oblag (»Vertrauensrat« / »Betriebsobmann«). In diesem Zusammenhang ist ausführlicher der Tatbestand zu diskutieren, dass die Ausgestaltung der »Betriebsgemeinschaft« und die 1933 institutionalisierte Form der Tarifpolitik nicht definitiv, nicht endgültig war. Die »Vertrauensräte« und »Treuhänder der Arbeit« waren Provisorien. Die Ausgestaltung dieser Aspekte des Arbeitsrechts blieb offen. Vor diesem Hintergrund sind (III.) die längerfristigen und kontroversen Visionen einer »endgültigen« NS-Arbeitsverfassung zu umreißen, wie sie einzelnen Herrschaftsträgern vorschwebten

und sich für die Zeit von 1936 bis 1940 in Konturen auskristallisieren lassen. Auf diese Visionen etwas ausführlicher einzugehen, scheint deshalb sinnvoll, weil nicht die kurzfristig konzipierten arbeitsrechtlichen Verordnungen, sondern die hinter diesen Visionen durchscheinenden Modelle einer Gestaltung der betrieblichen Arbeitsbeziehungen näheren Aufschluss über grundsätzlichere Fragen, die im Kontext des vorliegenden Bandes besonders interessieren, geben können. Im IV. Abschnitt wird auf das NS-Arbeitsrecht als Instrument der Lenkung der Arbeitskräfte nach politischen und wirtschaftlichen, vor allem kriegswirtschaftlichen Zielsetzungen eingegangen. Abschließend wird die Frage diskutiert, ob mit Blick auf die rechtlichen Regelungen der Arbeitsbeziehungen von »rationaler Planung« bzw. »Lenkung« oder »systemlosem Zerfall« gesprochen werden muß, ob eine so schroffe Alternativstellung überhaupt weiterführt – und ob sich im NS-Arbeitsrecht Elemente der »Moderne« entdecken lassen.

I. Die Degradierung des Arbeitnehmers zu einem gesichtslosen Glied des rassistischen Körpers »Volk« – zu den Prämissen des NS-Arbeitsrechts

Die Prämissen des NS-Arbeitsrechts wandelten sich im Vergleich zur Zeit vor 1933 und ebenso nach 1945 fundamental. Thesenhaft zugespitzt: Nicht mehr das Individuum stand im Zentrum des Arbeitsrechts und der Arbeitsrechtspraxis, sondern »Volk und Staat«. Maßgeblich war nicht der einzelne Arbeitnehmer, der Schutz seiner körperlichen Unversehrtheit etc., sondern der Arbeitnehmer als quasi gesichtsloses Glied des deutschen »Volkes«. »Volk« wiederum wurde als biologische Substanz definiert, das Arbeitsrecht mithin rassistisch aufgeladen. Wie sehr das Prinzip der rassistischen Selektion auch und gerade für das NS-Arbeitsrecht maßgeblich war, wurde in besonderem Maße seit 1939 sichtbar. Für »Fremdrassige« galten jeweils abgestufte Sonderrechte, bis hin zur gänzlichen Schutzlosigkeit vor allem für »Ostarbeiter« und Juden. Je nach politischer Opportunität konnte das Schema rassistischer Diskriminierung und Stigmatisierung auch durchbrochen bzw. umgestellt werden. Deutlich wird dies besonders am Beispiel der italienischen Fremdarbeiter und der »Militärinternierten«, deren rassistische Herabstufung 1943 einer kollektiv-politischen Bestrafung gleichkam.

Rassismus galt aber auch nach innen: Das Mutterschutzgesetz vom 17. Mai 1942 beispielsweise zielte nicht auf die einzelne Arbeiterin, wollte nicht die körperliche Unversehrtheit von Schwangeren und Müttern als Wert an sich wahren und ausweiten, sondern zielte auf den rassistischen Beruf »Mutter«, wollte die Gebärfähigkeit »erbgesunder« deutscher Frauen im Dienste der »arischen Herrenrasse« sichern. Das Ziel »rassistischer Aufartung«, so die Intention hinter dem Mutterschutzgesetz, sollte auch in einer Phase verstärkter

Beanspruchung weiblicher (deutscher) Arbeitskraft nicht gefährdet werden. Dieses Beispiel ließe sich um zahlreiche weitere vermehren. Es führt deshalb in die Irre, vermeintlich fortschrittliche sozial- und arbeitsrechtliche Verordnungen und Gesetze des NS-Regimes isoliert zu betrachten. Die rassistischen Prämissen des NS-Arbeitsrechtes müssen stets mitbedacht werden.

II. Die Neuordnung des Verhältnisses von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im NS-Arbeitsrecht

1. *Zur Funktion des Gemeinschaftsbegriffs*

Das Verhältnis von Arbeitnehmern und Arbeitgebern wurde im arbeitsrechtlichen »Grundgesetz« des Dritten Reiches, dem »Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit« (kurz: AOG) vom 20. Januar 1934¹ scheinbar eindeutig fixiert. Mit dem AOG wurde die »Betriebsgemeinschaft« zu einem rechtlichen wie politischen Kernbegriff. Innerhalb der »Betriebsgemeinschaft« entschied (so legte der Artikel 2 des AOG fest) der »Betriebsführer«, also im Regelfall der Unternehmer, »der Gefolgschaft gegenüber [wie die Arbeitnehmer fortan bezeichnet wurden] in allen betrieblichen Angelegenheiten«. Diese wiederum hatte »ihm die in der Betriebsgemeinschaft begründete Treue zu halten«. Deutlicher ließ sich kaum formulieren, dass der Unternehmer wieder »Herr im Hause« sein sollte – wie (schlagwortartig verkürzt) vor 1916 bzw. 1914. Allerdings blieb die »Betriebsgemeinschaft« und damit der Unternehmer als »Betriebsführer« immer der »Volksgemeinschaft«, d. h. den vom NS-Regime vorgegebenen politischen Zwecken, untergeordnet. Die »Volksgemeinschaft« galt als »Ganzgemeinschaft«, die »Betriebsgemeinschaft« als »Teilgemeinschaft«.²

Der Gemeinschaftsbegriff, wie er seit 1933 benutzt wurde, hatte – in der Perspektive der Nationalsozialisten – den Vorteil, dass er nicht präzise definiert war. Er konnte gedehnt oder verengt werden. »Gemeinschaft« implizierte überdies Ausgrenzung, eine jederzeit mögliche Stigmatisierung als »nicht gemeinschaftsfähig« und »gemeinschaftsfremd«. Bis 1939 traf dies in erster Linie politische Gegner, notorisch »Minderleistungsfähige« und jüdische Arbeitnehmer. Die Rechtsformeln, die um den Gemeinschaftsbegriff konstruiert waren, wurden zu Generalklauseln, die sich elastisch und situations- oder personenbezogen auslegen ließen. Ihre Ausdeutung bestimmte innerhalb des polykratischen NS-Systems der jeweils dominierende Herrschaftsträger. Be-

1 RGBl. I, 45 ff.

2 Entsprechend übte der Unternehmer – oder höhere Manager – als »Betriebsführer« ein öffentliches Amt aus. Als Eigner der Fabrik etc. blieb er dagegen (im Prinzip) privatrechtliches Subjekt.

reits die extensive Hereinnahme des Gemeinschaftsbegriffs in das »neue« nationalsozialistische Arbeitsrecht und, damit verbunden, die Konstruktion arbeitsrechtlicher Regelungen als Generalklauseln relativiert die These von der »umfassenden Kodifikation« (Gosewinkel)³ jedenfalls des Arbeitsrechts.

Der Gemeinschaftsbegriff suggerierte Egalität (auf rassistischer Grundlage). Tatsächlich wurden soziale Unterschiede und Gegensätze mit der extensiven Verwendung des Gemeinschaftsbegriffs jedoch keineswegs negiert, »Volks-« und ebenso »Betriebsgemeinschaft« vielmehr als hierarchische Gemeinschaften begriffen. Die bestehenden innerbetrieblichen Macht- und Entscheidungsstrukturen wurden nicht etwa ignoriert, sondern sollten mit dem AOG eindeutig und einseitig zu Ungunsten der Arbeitnehmer verschoben werden. Die sozialen Gegensätze im Betrieb sollten zudem, so das erklärte Ziel, ihres antagonistischen Charakters entkleidet werden und keine politische Dimension mehr annehmen dürfen.

Bereits während der Weimarer Republik waren »Gemeinschaft« und davon abgeleitete Termini wie »Volksgemeinschaft« oder »Werksgemeinschaft« zu zentralen Ideologemen aufgestiegen. NS-Ideologen und NS-Arbeitsrechtler trieben die Gemeinschaftsideologie »lediglich« auf die Spitze. Schon in den zwanziger Jahren, tendenziell bereits vorher, wurde der *Gemeinschaftsbegriff* zur positiven Folie, die dem durch die politischen und sozialökonomischen Krisen der Weimarer Republik diskreditierte *Gesellschaftsbegriff*, als angeblich künstlich-zweckhafte, »undeutsche« und »volksfremde« Konstruktion, gegenübergestellt wurde. Auf nationaler Ebene wurde dem Gemeinschaftsbegriff zudem ein wenig präziser, mit kulturellen und nicht selten schon latent rassistischen Ressentiments aufgeladener *Volksbegriff* an die Seite gestellt, den man von der liberaldemokratischen Kategorie des »Staatsbürgervolks« systematisch abzukoppeln suchte.⁴ Beide Begriffe wurden bereits in den zwanziger

3 Dieter Gosewinkel, Wirtschaftskontrolle und Recht unter nationalsozialistischer Herrschaft. Forschung und Forschungsperspektiven (in diesem Band), S. XIV f. zum vorliegenden Band.

4 Der »neue« Volksbegriff wurde mit einer rechtlich nicht präzise fassbaren »Volksnatur« verknüpft. Der auf liberaldemokratischen Traditionen fußende, »alte« Volks-Begriff lag als Kern zentralen republikanischen Kategorien wie »Volkssouveränität«, »Volkswille« oder »Volksstaat« zugrunde. Er geriet *deshalb* – wegen seiner demokratischen Konnotationen – parallel zur wirtschaftlichen und politischen Krise der Weimarer Republik in negativen Geruch. (Spätestens) Nach 1933 verschwand er zugunsten des »neuen«, mit »Volksnatur« assoziierten und relativ beliebig instrumentalisierbaren Volksbegriffs. Zur Zweiteilung des Volksbegriffes vgl. ausführlich Oliver Lepsius, Die gegen-satzaufhebende Begriffsbildung. Methodenentwicklungen in der Weimarer Republik und ihr Verhältnis zur Ideologisierung der Rechtswissenschaft im Nationalsozialismus, München 1994, insbesondere S. 14–18, 29–37.

Jahren zur »Volksgemeinschaft« zusammengezogen. Sie ließen sich von den Nationalsozialisten leicht für ihre politischen Zwecke instrumentalisieren. Auf der Ebene des einzelnen Unternehmens verschmolz der Gemeinschaftsbegriff gleichfalls weit vor 1933 mit einem für zahlreiche Konnotationen und Interpretationen offenen *Werks*begriff zur »Werksgemeinschaft«. ⁵ Dies kann hier nicht im einzelnen ausgeführt werden. Wichtig ist, dass erstens der Gemeinschaftsbegriff eine Reaktion auf die angeblich von Klassendenken und Klassenkämpfen durchzogene Weimarer Gesellschaft war. Die Sehnsucht nach »Gemeinschaft«, nach sozialer Harmonie als positivem Kontrastprogramm zu einer krisengeschüttelten Gesellschaft, erklärt die breite Akzeptanz der Gemeinschaftsterminologie und -ideologie jedenfalls außerhalb der eigentlichen Arbeiterschaft. Zweitens ließen sich Gemeinschaftsideologie und »Rationalisierung«, ein Begriff, der ebenfalls für zahlreiche Konnotationen offen war, ⁶ durchaus miteinander vereinbaren. Auch Gemeinschaftsideologeme und »Moderne« schienen sich insofern nicht auszuschließen.

Reichsgericht und (seit seiner Gründung 1927) Reichsarbeitsgericht hatten den Gemeinschaftsbegriff auf der juristischen Ebene eingeführt und zu einer zentralen Rechtskategorie gemacht, indem sie argumentierten, der Arbeiter sei (so formulierte das Reichsarbeitsgericht 1928) »organisches Mitglied des Betriebes«, »nicht mehr bloßes Werkzeug des Unternehmers, sondern ein lebendiges Glied« der betrieblichen »Arbeitsgemeinschaft«. ⁷ NS-Ideologen und NS-Arbeitsrechtler brauchten im Grunde nur aufzunehmen und weiter zuzuspitzen, was in der Zeit der Weimarer Republik vorbereitet worden war. ⁸

- 5 Als Überblick: Gertraude Krell, *Vergemeinschaftende Personalpolitik. Normative Personallehren, Werksgemeinschaft, NS-Betriebsgemeinschaft, betriebliche Partnerschaft, Japan, Unternehmenskultur*, München und Mering 1994, S. 85–120.
- 6 Vgl. Thomas v. Freyberg, *Industrielle Rationalisierung in der Weimarer Republik*, Frankfurt a.M./New York 1989, bes. S. 305–320; ders./Tilla Siegel, *Industrielle Rationalisierung unter dem Nationalsozialismus*, Frankfurt a.M. 1991, S. 77–87.
- 7 RAG-Urteil vom 20. Juni 1928, in: Reichsarbeitsgericht, *Arbeitsrechtssammlung*, Bd. 3, S. 116 ff., hier: S. 120. Ähnlich bereits das Reichsgericht am 6. Febr. 1923. Vgl. vor allem Otto Kahn-Freund, *Das soziale Ideal des Reichsarbeitsgerichts. Eine kritische Untersuchung zur Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts (1931)*, nach: *Kollektives Arbeitsrecht. Quellentexte zur Geschichte des Arbeitsrechts in Deutschland*, von Thomas Blanke, Rainer Erd, Ulrich Mückenberger und Ulrich Stascheit, Reinbek 1974, S. 247–276, bes. S. 259 ff.; ferner Johannes Bähr, *Entstehung und Folgen des Arbeitsgerichtsgesetzes von 1926*, in: *Arbeiter im 20. Jahrhundert*, hg. von Klaus Tenfelde, Stuttgart 1991, S. 523; Heinrich August Winkler, *Der Schein der Normalität. Arbeiter und Arbeiterbewegung 1924 bis 1930*, Bonn/Berlin 1985, S. 509, 714.
- 8 Hier kann nur darauf hingewiesen werden, dass der Gemeinschafts-Begriff auch nach 1945 von den herrschenden bundesdeutschen Arbeitsrechts-Schulen

Dahrendorf spricht in seiner bekannten Schrift ›Gesellschaft und Demokratie‹ treffend von einer weit zurückreichenden »deutschen Ideologie«, die die »schöne Gemeinschaft« mit der »herzlosen Vertragsgesellschaft der Gegenwart« wertend konfrontiere.⁹

Die nationalsozialistische Rechtswissenschaft beschränkte sich jedoch nicht darauf, den Gemeinschaftsbegriff ›bloß‹ extensiv anzuwenden. Zugleich wehrten namentlich »jüngere politisierte« (Arbeits-)Juristen »Definitionsversuche ab, um die Rechtsordnung ›flüssig‹ und verfügbar für zukünftige politische Entscheidungen zu halten.«¹⁰ Die inflationäre Verwendung des Gemeinschaftsbegriffs in der Alltagssprache ließ die Konturen der neuen arbeitsrechtlichen Regelungen weiter verschwimmen und erleichterte ihre systemkonforme Auslegung durch Arbeitsgerichte u. ä. Dies und die affektgeladenen Konnotationen, die im Gemeinschaftsbegriff mitschwangen, vertieften gerade auch bei Juristen die angesichts des politisch-gesellschaftlichen Umbruchs sowieso starke Unsicherheit.¹¹ Die innere Aushöhlung arbeitsrechtlicher Normen wurde dadurch zusätzlich forciert.

2. *Ein arbeitsrechtliches Provisorium: der Treuhänder der Arbeit*

Auch der »*Treuhänder der Arbeit*« war keine originäre Schöpfung des Dritten Reiches. Er knüpfte an die Institution des staatlichen Schlichters und die Praxis der Zwangsschlichtung der Weimarer Republik an.¹² Dessen schon recht weitgehende Befugnisse wurden noch erheblich ausgeweitet. Die wichtigste

intensiv ›gepflegt‹ wurde. Als Überblick: Rüdiger Hachtmann, Arbeitsverfassung (Drittes Reich, DDR und Bundesrepublik im Vergleich), in: *Drei Wege deutscher Sozialstaatlichkeit. NS-Diktatur, Bundesrepublik und DDR im Vergleich*, hg. von Hans-Günter Hockerts, München 1998, S. 27–54, hier: S. 31 ff.; außerdem: Michael Stolleis, *Gemeinschaft und Volksgemeinschaft. Zur juristischen Terminologie im Nationalsozialismus*, in: *Recht im Unrecht. Studien zur Rechtsgeschichte des Nationalsozialismus*, hg. von dems., Frankfurt a. M. 1994, S. 94–125, hier: S. 95 f. Zu den personellen Kontinuitäten vgl. u. a. Roderich Wahsner, *Das Arbeitsrechtskartell – die Restauration des kapitalistischen Arbeitsrechtskartells in Westdeutschland nach 1945*, in: *Kritische Justiz* 7 (1974), S. 369–385, bes. S. 373–380.

9 Ralf Dahrendorf, *Gesellschaft und Demokratie in Deutschland*, Stuttgart/Hamburg 1965, S. 154 f.

10 Stolleis, *Gemeinschaft* (Anm. 8), S. 97.

11 Vgl. ebd., S. 100 f.

12 Zum Ausbau der Zwangsschlichtung in den letzten Jahren der Weimarer Republik vgl. vor allem Johannes Bähr, *Staatliche Schlichtung in der Weimarer Republik*, Berlin 1989, bes. S. 296–341.; ferner Ludwig Preller, *Sozialpolitik in der Weimarer Republik*, Düsseldorf 1978, S. 403 ff., 411 ff. Es war kein Zufall, dass viele der 1933/34 eingesetzten ›Treuhänder der Arbeit‹ in den Jahren vor 1933 als Schlichter Erfahrung gesammelt hatten.

Kompetenz des Treuhänders der Arbeit war die Fixierung von Tarifordnungen, die an die Stelle der Tarifverträge traten, nachdem jene infolge der Zerschlagung der Gewerkschaften obsolet geworden waren.¹³

Falsch wäre es freilich, »wie das Kaninchen auf die Schlange« auf die autoritäre Institution des Treuhänders zu starren, ihn seiner historischen Dimension zu berauben, zu einem Idealtypus einzuschmelzen und angesichts seiner formalen Befugnisse überzudimensionieren. Die Treuhänder der Arbeit waren de facto keineswegs so stark, wie sie auf dem Papier zu sein schienen (ganz abgesehen davon, dass auch das AOG ein Kompromiss zwischen zentralen Herrschaftsträgern war¹⁴). Sie verfügten nicht einmal ansatzweise über einen personellen Apparat, der ihnen die Durchsetzung ihrer formell weitreichenden Befugnisse auch tatsächlich erlaubt hätte.¹⁵ Das war kein Zufall.

13 Ausführlich zu Kompetenzen und Kontinuitäten der Institution »Treuhänder der Arbeit«: Andreas Kranig, *Lockung und Zwang. Zur Arbeitsverfassung im Dritten Reich*, Stuttgart 1983, S. 168 ff.

14 Vgl. ausführlich: Rüdiger Hachtmann, *Tarifparteien oder Militarisierung der Arbeit, Kontroversen um die Grundlinien der nationalsozialistischen Tarifpolitik und die »künftige Gestaltung der NS-Arbeitsverfassung« (1936 bis 1944)*, in: *Tarifbeziehungen und Tarifpolitik in Deutschland im historischen Wandel*, hg. von Karl-Christian Führer, Bonn 2004, S. 114–140. Die NS-Bewegung bzw. die 1933 an die Macht gelangte politische Koalition war viel zu heterogen, als dass das AOG als gleichsam materialisiertes Konzept »der« arbeitsrechtlichen Vorstellungen »des« Nationalsozialismus interpretiert werden könnte. Maßgebliche Herrschaftsträger mussten präzisere Vorstellungen zum Arbeitsrecht überhaupt erst ausbilden. Auf Seiten der NS-Größen waren die Visionen eines künftigen Arbeitsrechts jedenfalls 1933 kaum konturiert. Hitler forderte elastische Formulierungen und machte bewusst keinerlei Vorgaben, wie das NS-Arbeitsrecht »endgültig« auszuschauen habe (Anm. 22). Dagegen besaßen die rechtskonservativen Kräfte, die sich Ende Januar bzw. seit Mai 1933 vor allem im Reichsarbeits- und Reichswirtschaftsministerium etabliert hatten und konzeptionell einflussreichen Kreisen der rheinischen Schwerindustrie nahe standen, recht konkrete Vorstellungen darüber, wie das »künftige« Arbeitsrecht aussehen sollte. Es nimmt deshalb nicht wunder, dass das AOG in erster Linie traditionalistische Vorstellungen industrienaher Gruppierungen spiegelte, die auf »klassisch« autoritär-patriarchale Konzepte setzten. Werner Mansfeld (1893–1953), der dem AOG entscheidend den Stempel aufdrückte, trat erst Ende April 1933 in die NSDAP ein, wenige Tage bevor er von Seldte, dem vormaligen Stahlhelm-Führer, zum Ministerialdirektor im Reichsarbeitsministerium ernannt worden war. Seine beruflichen Spuren hatte er sich – von 1924 bis Mai 1933 – als Justitiar des Vereins für bergbauliche Interessen des Zechenverbandes in Essen verdient. Politisch wurde er durch Freikorps und (seit 1922) durch den »Stahlhelm« sozialisiert.

15 Vgl. Matthias Frese, *Betriebspolitik im »Dritten Reich«. Deutsche Arbeitsfront, Unternehmer und Staatsbürokratie in der westdeutschen Großindustrie 1933–1939*, Paderborn 1991, S. 240 ff.; Rüdiger Hachtmann, *Krise der nationalsozialistischen Arbeitsverfassung. Pläne zur Änderung der Tarifgestaltung*

In den einflussreichen arbeitsrechtlichen Kommentaren wurden ihre Kompetenzen explizit als vorläufig gekennzeichnet, sie selbst als tarifpolitische Letztinstanz charakterisiert, als Schiedsrichter, die nur ausnahmsweise auftreten sollten, wenn sich die betrieblichen Kontrahenten nicht einigen konnten. Ideal der führenden NS-Arbeitsrechtler war die Regelung aller Tarifangelegenheiten im einzelnen Betrieb.¹⁶ Dieses Ideal trat freilich in dem Maße in den Hintergrund, wie die forcierten Kriegsvorbereitungen seit 1936 eine zentralistische Arbeitsmarkt- und Lohnpolitik verlangten – ohne jedoch gänzlich zu verblasen. Als langfristige Zielperspektive blieb die Vision einer dezentralen Tarifpolitik auf einzelbetrieblicher Ebene.

3. *Substanzverlust der Arbeitsgerichtsbarkeit*

Obleich lediglich als Provisorium konzipiert, beeinflusste die neue Institution des »Treuhänders der Arbeit« die Regelung der Arbeitsbeziehungen grundlegend. Da die Entscheidungen dieser »Treuhänder«, nicht zuletzt der Erlass von Tarifordnungen, Legislativcharakter besaßen, ist für die Zeit des »Dritten Reiches« im Vergleich zur Weimarer Republik ein erheblicher Funktionsverlust der *Arbeitsgerichtsbarkeit* zu konstatieren. Rechtsstreitigkeiten zwischen den Tarifparteien entfielen. Durch das AOG wurde die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte weitgehend auf individuelle Streitfälle zwischen Arbeitgebern

1936–1940, in: Kritische Justiz 17 (1984), S. 281–299, hier: S. 283 ff. (wiederabgedruckt in: Die juristische Aufarbeitung des Unrechtsstaates, hg. von der Redaktion Kritische Justiz, Baden-Baden 1998, S. 89–113, hier: S. 92 ff.); ders., Industriearbeit im Dritten Reich. Untersuchungen zu den Lohn- und Arbeitsbedingungen 1933–1945, Göttingen 1989, S. 116–121.

- 16 Während der Sitzungen des Reichskabinetts vom 1. Dez. 1933 und 12. Jan. 1934, in denen der Entwurf für das AOG beraten wurde, referierte der Reichswirtschaftsminister Schmitt die Grundprinzipien des »Grundgesetzes der Arbeit«: Es »sei aufgebaut auf dem betrieblichen Gedanken«. Eine »uniforme Behandlung für das ganze Reich« solle unbedingt vermieden werden. »Die Grundlage für Lohnregelung und Gestaltung der Arbeitsverträge werde der einzelne Betrieb sein. Die Verallgemeinerung solcher Regelungen solle möglichst verhindert werden« (Bundesarchiv, R 43 II, Nr. 531, Bl. 94 f. [Sitzung vom 1. Dez. 1933]; R 41, Nr. 1, Bl. 53 f. bzw. R 43 II, Nr. 547, Bl. 125 f. [Sitzung vom 12. Jan. 1934]). In der arbeitsrechtlichen Literatur wurde dieser »Grundgedanke« eines betrieblich verankerten »kollektiven« Arbeitsrechts allgemein akzeptiert und auch in den folgenden Jahren regelmäßig postuliert. Vgl. (mit Belegen) Wolfgang Spohn, Betriebsgemeinschaft und Volksgemeinschaft. Die rechtliche und institutionelle Regelung der Arbeitsbeziehungen im NS-Staat, Berlin 1987, S. 11 ff.; Hachtmann, Krise, ebd. (Anm. 15), S. 285 (bzw. 94); ders., Industriearbeit im »Dritten Reich«. Untersuchungen zu den Lohn- und Arbeitsbedingungen in Deutschland 1933–1945, Göttingen 1989, S. 35, 116.

und Arbeitnehmern beschränkt. Zugleich verschlechterten die im AOG fixierten materiellen Veränderungen des Arbeitsrechtes die Chancen des rechtsschutzsuchenden Arbeitnehmers, vor den Arbeitsgerichten auch tatsächlich Recht zu bekommen.¹⁷ Infolgedessen ging die Zahl der vor den Arbeitsgerichten ausgetragenen Streitfälle nach der ›Machtergreifung‹ geradezu dramatisch zurück: Im Vergleich zu 1931 verringerte sich die Zahl der Streitfälle vor Arbeitsgerichten bis 1938 (dem letzten ›Friedensjahr‹) um 65,6%, bis 1940 gar um 80,3%; in noch geringerem Maße wurden Arbeitsrechts-Streitfälle vor höheren Instanzen ausgetragen (Tabelle Seite 148/149).

Dieser quantitative Bedeutungsschwund der Arbeitsgerichtsbarkeit erklärt sich nicht allein aus substantiellen Verschlechterungen der Position der Arbeitnehmer. Darüber hinaus war der Tatbestand von entscheidender Bedeutung, dass den Arbeitsgerichten *Rechtsberatungsstellen* der Deutschen Arbeitsfront (DAF) vorgeschaltet waren. Die ›Rechtsberater‹ der Arbeitsfront, die dem Namen nach an die Rechtsberatungen der vormaligen Gewerkschaften (und Arbeitgeberverbände) anknüpften, sollten Streitfälle schlichten, bevor diese vor einem Arbeitsgericht ausgetragen wurden. Maßgeblich für die Tätigkeit der Rechtsberater hatten »nicht der Streit bzw. die Interessenlage des Einzelnen, sondern die Gemeinschaftssicherung«, also die im Ideologem der »Volksgemeinschaft« gebündelten Ziele des NS-Regimes zu sein.¹⁸ DAF und ebenso Reichswirtschaftsminister und Reichsarbeitsminister erhofften sich davon eine »große erzieherische« Wirkung vor allem auf die Arbeitnehmer. Die neue »Rechtsberatung« stelle, so erklärten sie unisono, »einen der schwersten Schläge gegen das Klassenkampfprinzip dar«.¹⁹ Die Folgen der

17 Vgl. (namentlich zur Stigmatisierung jüdischer, aber auch zur sukzessiven Ausgrenzung nonkonformer katholischer, sozialdemokratischer und kommunistischer Arbeitnehmer durch die Arbeitsgerichtsbarkeit nach 1933) Theo Mayer-Maly, Arbeitsgerichtsbarkeit im Nationalsozialismus. Judikatur als Instrument von »Säuberung« und Disziplinierung, in: AfS 31 (1991), S. 137–156. Mayer-Malys wohl zutreffendes Resümee (S. 155): »Trotz einiger korrekter oder einiger eulenspieglerisch-listiger Entscheidungen hat niemand, der in der Arbeitsgerichtsbarkeit verblieben oder gar erst in diese eingetreten ist, die geringste Chance gehabt, nicht auch zum Handlanger des Regimes zu werden.«

18 Zitat: Werner Hellwig (Reichsleiter des Amtes für Rechtsberatungsstellen in der DAF), Die Stellung der Rechtsberatungsstellen der Deutschen Arbeitsfront im Arbeitsleben, in: Soziale Praxis (1939), Sp. 770. Vgl. Spohn, Betriebsgemeinschaft (Anm. 16), S. 258ff; außerdem Kranig, Lockung (Anm. 13), S. 205 f.; Hachtmann, Industriearbeit (Anm. 16), S. 33 f.

19 Zitate aus: Reichswirtschaftsminister (Schmitt) und Reichsarbeitsminister (Seldte) an den Staatssekretär der Reichskanzlei (Lammers) vom 8. Dez. 1933 (betr. Verabschiedung des Entwurfs des AOG durch die Reichsregierung), in: Bundesarchiv Berlin, R43 II, Nr. 547, Bl. 37 Rs. Die DAF hatte kurz zuvor mit dem Aufbau ihrer Rechtsberatungsstellen begonnen.

*Inanspruchnahme von Arbeitsgerichten und Rechtsberatungsstellen
der Deutschen Arbeitsfront*

Jahr	Streitfälle vor Arbeitsgerichten (a)	Streitfälle vor Landesarbeitsgerichten	Davon: Durch DAF-Rechtsberatungsstellen anhängig gemacht	Durch DAF-Rechtsberatungsstellen anhängig gemachte Arbeitsgerichtsverfahren in v. H. sämtlicher Streitfälle vor Arbeitsgerichten
1931	441 243	20 633	.	.
1932	371 592	17 220	.	.
1933	261 530	10 774	.	.
1934	200 052	7 373	.	.
1935	188 908	7 105	76 657	39,1%
1936	174 476	7 015	84 354	46,5%
1937	167 895	6 079	84 205	48,5%
1938	151 577	5 549	75 458	48,0%
1939	122 795	4 315	60 291	47,4%
1940	82 506	2 885	39 760	46,7%
1941	.	.	27 615	?
1942	.	.	18 830	?

(a) Ohne Güteverhandlungen.

Zahl der Besucher, die den DAF-Rechtsberatungsstellen Rechtsschutzanliegen vortrugen (b)	Arbeitsrechtliche Streitfälle	Außergerichtliche Vergleiche	Streitfälle in v. H. sämtlicher Rechtsschutzanliegen	Außergerichtliche Vergleiche in v. H. sämtlicher Streitfälle
.
.
.
.
2 994 479	662 042	195 689	22,1%	29,6%
3 388 823	641 418	210 279	18,9%	32,8%
3 456 313	632 368	233 215	18,3%	36,9%
3 657 046	654 719	249 992	17,9%	38,2%
3 675 672	602 413	269 919	16,4%	44,8%
2 905 908	481 788	208 407	16,6%	43,3%
2 673 988	409 389	195 419	15,3%	47,7%
2 066 695	339 551	135 940	16,4%	40,0%

(b) Überwiegend Rechtsauskünfte, die nicht zu arbeitsrechtlichen Streitfällen eskalierten.

Quelle: Zentral-Archiv der DAF, »Aufgaben und Leistungen der Deutschen Arbeitsfront und der NS-Gemeinschaft »Kraft durch Freude«, Kriegsjahre 1939-1942«, S. 38 ff., in: Bundesarchiv Berlin NS 26/319.

Verpflichtung der DAF-»Rechtsberater« gegenüber den rechtsschutzsuchenden, »schaffenden Volksgenossen« auf Ideologie und Ziele des NS-Regimes lassen sich gleichfalls statistisch messen: Die Zahl der Rechtsschutzanliegen, die als Streitfälle überhaupt akzeptiert wurden, sank relativ und absolut deutlich (Tabelle Seite 148/149). Und selbst diejenigen Arbeitnehmer, deren Rechtsschutzanliegen als Streitfall anerkannt wurde, hatten angesichts der materiellen Verschlechterung ihrer Rechtsposition immer weniger Chancen, vor Gericht auch tatsächlich Recht zu bekommen. Die emsige, »jahrelange Erziehungsarbeit der Deutschen Arbeitsfront« und ihrer Rechtsberater war insofern von einem durchschlagenden »Erfolg« gekrönt; »der eigentliche arbeitsgerichtliche Prozeß«, resümierte der Leiter des DAF-Presseamtes 1942 selbstzufrieden, »büßt immer mehr an Bedeutung ein«. ²⁰

Mit der weitgehenden Ausschaltung der Arbeitsgerichte und ihrer weitgehenden De-facto-Ersetzung durch die auf die NS-Volksgemeinschaftsideologie verpflichteten DAF-Rechtsberatungsstellen, hatte das NS-Regime einen zentralen Bereich des überkommenen Arbeitsrechts erfolgreich entsprechend den eigenen Prinzipien deformiert. In anderen Bereichen gingen die Schnitte, die das NS-Regime setzte, noch tiefer.

4. ... auf die Betriebsgemeinschaft eingeschworen: die Vertrauensräte

Die im Januar 1934 mit dem »Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit« geschaffenen »Vertrauensräte« knüpften nur dem Namen nach an die Betriebsräte der Weimarer Republik an (die als Institution mit dem AOG auch förmlich beseitigt wurden). Tatsächlich hatten die Vertrauensräte mit den alten Betriebsräten kaum mehr etwas gemein. Vor allem hatten sie sämtliche substantiellen Mitbestimmungsrechte verloren. Das AOG war hier unmissverständlich: Die Vertrauensräte waren keine Interessenvertretungen der Arbeitnehmer, sondern hatten (so sahen die §§ 6 und 10 vor) das »gegenseitige Vertrauen innerhalb der Betriebsgemeinschaft zu vertiefen«, »der Stärkung der Verbundenheit aller Betriebsangehörigen [also Arbeitnehmer und Arbeitgeber] untereinander und mit dem Betrieb und dem Wohle aller Glieder der Gemeinschaft«, der »Gemeinschaft aller Volksgenossen unter Zurückstellung eigennütziger Interessen« zu dienen und die »Verbesserung der Arbeitsleistung« zu fördern.

Wahlen zu den Vertrauensräten wurden lediglich 1934 und 1935 durchgeführt. Nur während dieses Zeitraumes, bis maximal 1937/38, gelang es

20 Werner Scheunemann, Die Rechtsberatung der Deutschen Arbeitsfront, in: Der Vierjahresplan 6 (1942), S. 382.

einigen wenigen Vertrauensräten, begrenzt Interessen der Belegschaft wahrzunehmen; spätestens seit Kriegsbeginn spielten sie keine größere Rolle mehr. Dies war auch darauf zurückzuführen, dass sie seit 1937/38 in anscheinend zahlreichen Betrieben von der Betriebsleitung im Einvernehmen mit dem ›Treuhandler der Arbeit‹ ausgetauscht wurden, also nicht mehr gewählt waren.²¹ Ihnen fehlte in der Folgezeit infolgedessen jegliche soziale Verankerung in den Belegschaften. Dem Fall des Vertrauensrates in die Bedeutungslosigkeit korrespondierte der Aufstieg des Betriebsobmannes, des höchsten Funktionsträgers der DAF innerhalb des einzelnen Unternehmens. Jener nahm freilich noch weniger als der Vertrauensrat Belegschaftsinteressen wahr, sondern spielte – neben seiner Rolle als Personifikation und Garant der »Betriebsgemeinschaft« – den betrieblichen Statthalter der Arbeitsfront.

III. Die Visionen eines künftigen NS-Arbeitsrechts

Die institutionellen Konstellationen, wie sie sich bis 1939 ausgebildet hatten, waren Provisorien, Übergangsphänomene, und auf die Dauer nicht haltbar.²² Das galt für die Treuhänder der Arbeit, mithin auch für das nationalsozialistische Konzept der Tarifpolitik, und ebenso für die tarifpolitische Rolle der DAF sowie die Stellung der Vertrauensräte. Den zentralen Akteuren auf der arbeits- und sozialpolitischen Bühne waren die angedeuteten Schwachpunkte sowie die grundsätzliche Offenheit der arbeitsrechtlichen Konstellationen bewusst. Über den einzuschlagenden Weg, die Frage, wie eine nationalsozialistische Arbeitsverfassung inner- und überbetrieblich auf Dauer ausschauen sollte, war man sich dagegen nicht einig. Der Krieg verhinderte, dass die Kontroversen offen ausbrachen. Es lassen sich jedoch für den Zeitraum 1936 bis 1940 zwei sehr unterschiedliche Optionen auskristallisieren:

- 21 Vgl. entsprechende Aktenbestände verschiedener Unternehmen, z. B. nur für Brandenburg: Brandenburgisches Landeshauptarchiv (BLHA) Pr. Br. 75, Kurmärkische Zellwolle AG, Wittenberge, Nr. 13; Bastfaser GmbH Fehrbellin, Nr. 175; I. G. Farbenwerke Premnitz, Nr. 270 u. ö.; Frese, Betriebspolitik (Anm. 15), S. 219 ff.
- 22 Selbst das AOG war auf offenbar unmittelbare Anweisung Hitlers als Provisorium konzipiert und bewusst elastisch formuliert worden: »In den Vorbereitungen zum Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (habe) der Reichskanzler (Hitler, R. H.) verlangt, daß in diesem Gesetz zunächst keine allzu feste gesetzliche Fixierung 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 Fixierung erfolgen.« Niederschrift über die Sitzung des Sozialwirtschaftlichen Ausschusses der Reichsgruppe Industrie vom 1. Febr. 1934, in: Bundesarchiv, R 12 I, Nr. 269.

Die *Deutsche Arbeitsfront* wollte die offene Militarisierung der Arbeitsverhältnisse. Robert Ley und andere legten ihren Vorstellungen ein positives Ideal von Gemeinschaft zugrunde, von dem sie glaubten, es während des Ersten Weltkrieges an der Front bzw. während der »Kampfzeit« der NS-Bewegung im »Krieg« gegen den innenpolitischen Gegner erlebt zu haben. In einer kommentierenden Anordnung zur Hitler-Verordnung vom 24. Oktober 1934 über »Wesen und Ziel« der Arbeitsfront, die seinem DAF-Funktionärskorps grundlegende Handlungsmaximen vorgab, formulierte Ley Anfang September 1936²³ unmissverständlich, wie die von ihm gewollten, quasi militärisch organisierten betrieblichen »Leistungsgemeinschaften« im Grundsatz aussehen sollten: Der Unternehmer als »Betriebsführer« hatte als »Kompanieführer« zu agieren, ein quasi militärischer Befehlshaber der »Betriebsgemeinschaft« zu sein. Der DAF-Betriebsobmann, der an die Stelle des überflüssigen Vertrauensrates treten sollte, war der »etatmäßige Feldwebel«, also der Unteroffizier der »Betriebsgemeinschaft«, der die Umsetzung der Befehle seines betrieblichen »Kompanieführers« zu garantieren hatte. Die Arbeitnehmer wurden zu einfachen »Soldaten der Arbeit«. Zugleich hatte der Unternehmer als betrieblicher Offizier (so Ley in Anlehnung an ein Wort Friedrich Wilhelms I. und ein hierarchisiertes konservativ-patriarchales Familienmodell wörtlich) »Vater der Kompanie«, der Betriebsobmann »Mutter der Kompanie« zu sein. D. h. der Unternehmer sollte die Kommandos erteilen und war seinerseits dem Generalstab oder sonstigen vorgesetzten Offizieren, sprich: den höheren und höchsten NS-Instanzen, verantwortlich. Als »Vater« hatte er »seiner« Belegschaft gegenüber fürsorgliche Strenge walten zu lassen. Der Betriebsobmann besaß (um im Bild Leys zu bleiben) wie der klassisch »etatmäßige Feldwebel« als »Mutter der Kompanie« ein besonders enges Verhältnis zu seinen Arbeitnehmer-Soldaten. Er hatte unbotmäßige »Kinder« streng zu ermahnen, sich aber auch der Nöte der Belegschaft anzunehmen. Für Leys Modell stand das Prinzip strikter Über- und Unterordnung, das nach Befehl und absolutem Gehorsam funktionierende preußische Militärwesen Pate. Für innerbetriebliche Arbeitnehmerorgane, selbst für eine kastrierte Variante des »Vertrauensrates«, war hier kein Platz.²⁴

23 Wenn zwischen der Hitler-Verordnung vom Okt. 1934 und ihrer offensiven Interpretation durch Ley fast zwei Jahre lagen, dann ist dies auf eine tiefe innere Krise der DAF zurückzuführen, in die die Arbeitsfront Ende 1933 geriet und die sie erst 1936 überwinden konnte. Seit 1936 ging die DAF aggressiv daran, ihren von Hitler im Okt. 1934 angeblich sanktionierten »Totalitätsanspruch« gegen konkurrierende Institutionen und Organisationen zwecks Erweiterung der eigenen Kompetenzen zu wenden.

24 Informationsdienst der DAF, hier zitiert nach: Bundesarchiv Berlin, R 41, Nr. 644, Bl. 153-157. Die Ministerialbürokratie reagierte hilflos. Mansfeld

Dieses Konzept, das außerdem erweiterte Kompetenzen der Arbeitsfront vorsah, war höchst umstritten. Auf Kritik stieß es vor allem in den *traditionellen Ministerien* – namentlich im Reichsarbeitsministerium und Reichswirtschaftsministerium – sowie in der *Reichswirtschaftskammer*, der *Reichsgruppe Industrie* und unter maßgeblichen Repräsentanten großer Konzerne. Von dieser Seite wurden auch Ansätze eines Gegenkonzeptes entwickelt: Während einer Sitzung führender Industrieller Anfang 1936, die offenbar der internen Meinungsbildung diente, wurden die »Herren der Arbeitsfront« einschließlich der Vertrauensräte und Betriebsobmänner harsch kritisiert, weil sie »in der Luft schweben und keinen Rückhalt in den Betrieben haben«. Es müsse eine »Vertretung der Arbeiter gefunden werden«, die wenigstens ein Minimum an Vertrauen der Belegschaft besäße. »Wir müssen also dafür sorgen, daß Arbeiterführer erzogen werden, und müssen unsere Hilfe dazu leisten.« Einige Teilnehmer der Sitzung dachten sogar an die Schaffung von »Arbeitsausschüssen« auf der bezirklichen Ebene, die »auf Tarifpartner hinauskommen«, ernteten damit allerdings zu diesem Zeitpunkt bei anderen noch heftige Kritik.²⁵

Gut vier Jahre später, als alle Seiten Pläne für den scheinbar unmittelbar bevorstehenden »Endsieg« schmiedeten, hatte sich die Kritik hochkarätiger Vertreter der kriegswichtigen Konzerne sowie der Reichswirtschaftskammer,

(Anm. 14) suchte die Bedeutung der Hitler-Verordnung vom 24. Okt. 1934 mit dem Hinweis herabzusetzen, dass diese nicht einmal »im Reichsgesetzblatt, sondern nur in der Tagespresse bekanntgemacht geworden ist« (Mansfeld an Krohn vom 5. Sept. 1936, in: ebd., Bl. 165). Abgesehen davon, dass er damit den Stellenwert dieser Verordnung als rechtsförmigen Hitler-Befehl verkannte (gleichgültig in welcher Form, besaßen »Führerworte« seit 1934 einen höheren Stellenwert als »normale« Gesetze), ließ sich gegenüber Ley mit solchen Argumenten nichts ausrichten.

- 25 Protokoll, als Anlage zu einem Brief von Ernst Poensgen (dem Vorstandsvorsitzenden der Vereinigten Stahlwerke) an Fritz Springorum (den Vorstandsvorsitzenden der Hoesch AG) vom 16. März 1936, in: Archiv der August-Thyssen-Hütte, Vereinigte Stahlwerke, Sozialwirtschaftliche Abt. 14-01-2/1. (Über die personelle Zusammensetzung dieser Konferenz liegen keine Angaben vor.) Vgl. auch Hachtmann, *Krise* (Anm. 15), S. 290 (bzw. 100 f.). Die Kritik an der DAF wurde bereits zu diesem Zeitpunkt in industrienahen Kreisen offenbar weitgehend geteilt: Es sei »wohl doch ein Fehler gewesen, daß man die Leute, die wirklich Erfahrungen in sozialpolitischen Dingen hatten, d. h. Gewerkschaftssekretäre, Syndici von Unternehmensverbänden [...] grundsätzlich ausgeschaltet hat«, erklärte ein Unternehmer in einem Schreiben vom 29. Aug. 1936 an ein führendes Mitglied der RGI, Karl Rudolf Seeliger. Seeliger antwortete zwei Tage später mit der Bemerkung, dass diese Ansicht von den Wirtschaftsorganisationen und in »den höchsten Stellen der Regierung« geteilt würde (Bundesarchiv Berlin, R 12 I, Nr. 274).

der Reichsgruppe Industrie und anderer Organisationen an der fehlenden Verankerung der Arbeitsfront in den Belegschaften weiter verstärkt: Auf einer größeren Konferenz am 20. Juni 1940,²⁶ auf der sich führende Vertreter der Wirtschaftsorganisationen und ebenso großer Unternehmen der wichtigsten Branchen eingefunden hatten, erklärte der Vorsitzende der Reichswirtschaftskammer Albert Pietzsch lakonisch, die Vertreter der DAF würden »weder von den Betriebsführern, noch von den Gefolgschaftsmitgliedern ernst genommen werden«. Dem müsse man künftig Rechnung tragen. Pietzsch wollte tarifpolitische Gremien installieren, die von der DAF unabhängig seien und den »Bezirkswirtschaftsämtern [recte: Bezirkswirtschaftsräte], von denen in der Weimarer Verfassung die Rede ist«, nahe kämen; jene könne »man so umgestalten, wie man sie braucht«. Ziel war, und in dieser Hinsicht bestand unter den Teilnehmern der Konferenz offenbar Konsens, eine Entstaatlichung der Tarifpolitik. »Es kann nur ein Übergangszustand sein, daß der Arbeitsvertrag vom Staat bestimmt wird. In Zukunft müssen die Unternehmer dabei mitwirken.« Starke Gewerkschaften oder Betriebsräte mit weitgehenden Kompetenzen wurden »selbstverständlich« nicht ins Auge gefasst. Die (möglichst wirtschaftsfriedlich gestimmten) Arbeitnehmervertreter sollten vielmehr korporativ eingebunden werden. Verworfen wurde vor allem die autoritäre Regulierung der Tarifpolitik durch Institutionen wie den Treuhänder der Arbeit. Stattdessen sollten sich, so der ausdrückliche Wunsch, »Vertreter der Gefolgschaft« und von den zuständigen Wirtschaftsorganisationen bevollmächtigte Vertreter der Unternehmer »zusammensetzen und die sozialen Fragen gemeinsam lösen.« Das Ziel sei, »die sozialen Fragen zu lösen zwar unter der Führung des Staates[,] aber durch die Selbstverwaltung der Wirtschaft.« Gesprochen wurde auf der Tagung vom Juni 1940 im übrigen nicht nur von innerbetrieblichen Verhandlungen, sondern auch von einer »wirklichen Zusammenarbeit in bezirklicher Sphäre zwischen Vertretern der Gefolgschaft und der Unternehmer«. Dieses Konzept der industrienahen Kritiker der Arbeitsfront, mit dem jene freilich auch auf das Totalitätsstreben der DAF reagierten,²⁷ war zweifelsohne gleichfalls rückwärtsgewandt, nämlich an Ver-

26 Niederschrift über die Besprechung mit Herrn Ministerialdirektor Dr. Kimmich im Sitzungssaal des Mannesmannhauses am 20. Juni 1940, vom 24. Juni 1940, in: Westfälisches Wirtschaftsarchiv Dortmund, F 26/81. Von mir dokumentiert und mit einer Einleitung versehen in: Jahrbuch Soziale Bewegungen, Bd. 1, Frankfurt a. M./New York 1984, S. 159–183. (Dort auch Namen und Kurzbiographien der Teilnehmer.) Vgl. außerdem: Hachtmann, Krise (Anm. 15), S. 291–297 (bzw. S. 102–110).

27 Der (zugleich den Zielen des NS-Regimes verpflichtete) »Verbandsimperialismus« (Tim Mason) war ein Grundzug der DAF. Allein in der zitierten Anordnung Leys vom Sept. 1936 (Anm. 14), in der jener die Hitlerverordnung

hältnissen orientiert, wie sie bis 1916 bzw. 1918 geherrscht hatten. Aber immerhin wurde, in freilich engen Grenzen, quasi Tarifautonomie gefordert.

IV. Das Arbeitsrecht als Instrument der Arbeitskräftelenkung

Arbeitsrecht schließt nicht zuletzt Regelungen über die Freizügigkeit des Arbeitnehmers ein. Eingangs ist darauf hingewiesen worden, dass das NS-Arbeitsrecht auf den Arbeitnehmer nicht als Individuum, sondern als Manövrierarmee abstellte, nämlich dem Zweck diene, ihn nach politischen und wirtschaftlichen, vor allem kriegswirtschaftlichen Zielsetzungen hin- und herzuschieben. Seit 1934, vor allem dann seit 1936 wurde die Freizügigkeit der Arbeitnehmer durch Verordnungen zunehmend eingeengt.²⁸ Das restriktive Arbeitsrecht des NS wurde zu dem entscheidenden Instrument der Arbeitskräftelenkung. In seinen Formen lässt es sich höchstens mit den arbeitsrechtlichen Regelungen des Ersten Weltkrieges vergleichen.

Zwar folgten die seit 1934/36 erlassenen Verordnungen keinem konsistenten Konzept. Sie wurden vielmehr ad hoc, vor dem Hintergrund jeweils akuter Arbeitskräfteknappheiten eingeführt. Aber das zentrale Ziel, Arbeitskräfte in die für die Aufrüstung und die Kriegswirtschaft relevanten Sektoren zu lenken, wurde durch die Verordnungen alles in allem ziemlich erfolgreich umgesetzt. Neben der Absicht, die Wanderungen der Arbeitskräfte zu steuern, waren die arbeitsmarktpolitischen Restriktionen bis Juni 1938 außerdem das wichtigste Instrument staatlicher Lohnpolitik. Denn nach der Zerschlagung der Gewerkschaften und Betriebsräte, infolge der unnachsichtigen Verfolgung aller kollektiven Formen, Arbeitnehmerinteressen zu artikulieren und durchzusetzen, blieb der individuelle Arbeitsplatzwechsel die einzige Möglichkeit, Einkommensverbesserungen zu erreichen.²⁹

vom 24. Oktober 1934 »über Wesen und Ziel der Deutschen Arbeitsfront« (zu Recht) als eine Art Ermächtigungsgesetz für die DAF deutete, kamen die Begriffe »Totalitätsanspruch« und »Totalitätsgedanke« (bezogen auf breite Felder der Arbeits- und Sozialpolitik) acht Mal vor. Zu den zahlreichen Versuchen der DAF, auf innerbetriebliche Belange Einfluß zu nehmen und die im AOG fixierte weitreichende innerbetriebliche Autonomie des Unternehmers einzuschränken, vgl. als Überblick: Rüdiger Hachtmann, Die Deutsche Arbeitsfront im Zweiten Weltkrieg, in: Deutsche Kriegswirtschaft. Studien zur deutschen Wirtschaftsgeschichte 1939–1945, hg. von Dietrich Eichholtz, Berlin 1999, S. 69–107, bes. S. 72 ff.

28 Vgl. als Überblick: Kranig, Lockung (Anm. 13), S. 64 ff., 73–82, 129–132.

29 Vgl. Tilla Siegel, Lohnpolitik im nationalsozialistischen Deutschland, in: Angst, Belohnung, Zucht und Ordnung, Herrschaftsmechanismen im Nationalsozialismus, hrsg. von Carola Sachse u. a., Opladen 1982, S. 54–139, hier: S. 109ff.; Klaus Wisotzky, Der Ruhrbergbau im Dritten Reich. Studien zur Sozialpolitik

Obwohl das NS-Regime kein langfristig angelegtes arbeitsmarktpolitisches Konzept verfolgte, kennzeichnet der Terminus »Arbeitseinsatz«, der im Dritten Reich an die Stelle des Begriffes »Arbeitsmarkt« trat, das Selbstverständnis des NS-Regimes. Er beschreibt zugleich die Funktion des NS-Arbeitsrechtes: In Anlehnung an militärisches Vokabular bringt das Schlagwort »Arbeitseinsatz« zum Ausdruck, dass der Zweck aller arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen darin bestand, die Arbeitnehmer vollständig für die wirtschaftlichen und politischen Ziele des Regimes verfügbar zu machen. Fraglich ist freilich, ob die Arbeitseinsatz-Politik des Regimes und die rechtlichen Rahmenbedingungen, in die jene eingebettet waren, als originär nationalsozialistisch bewertet werden können. Nach meinem Eindruck waren sie vielmehr zentraler Bestandteil eines ganzen Bündels vorgezogener (allerdings von Anbeginn rassistisch aufgeladener) klassisch-kriegswirtschaftlicher Maßnahmen – wie überhaupt die NS-Politik im Bereich von Wirtschaft und Arbeit/Arbeitsmarkt wesentlich aus Kriegsvorbereitung und Aufarbeitung der Erfahrungen des Ersten Weltkrieges zu erklären ist. Ein konsistentes, festumrissenes Konzept von Arbeitsrecht, das sich als spezifisch »nationalsozialistisch« klassifizieren lässt, hat es nicht gegeben.

V. Die Abdankung des klassischen Arbeitsrechts

In seiner Grundsubstanz war das NS-System nicht nur extrem rassistisch und durch einen enthemmten Staatsterrorismus geprägt, sondern unabhängig von den jeweiligen Konstellationen von Anbeginn auf Krieg angelegt. Einen »Endsieg« hätte es nie gegeben. Ein über lange Zeiten friedlicher Nationalsozialismus ist undenkbar. Das NS-Arbeitsrecht war infolgedessen nicht auf Dauer angelegt. Es war als kriegsbezogenes Arbeitsrecht pragmatisch formuliert und knüpfte an ältere Traditionen an. Eine Vision eines künftigen Arbeitsrechtes, die noch am ehesten als originär nationalsozialistisch bezeichnet werden kann, entwickelte die DAF. Sie blieb freilich höchst umstritten. Zudem verfolgten die rivalisierenden Herrschaftsträger des NS unterschiedliche Konzepte. In mancherlei Hinsicht paralyisierten sie sich gegenseitig.

Man könnte bereits vor diesem Hintergrund von einem »systemlosen Zerfall« sprechen. Gestützt wird das Argument eines »systemlosen Zerfalls«, wenn man sich die Formen der Arbeitsrecht-Setzung und die Institutionen anschaut, die arbeitsrechtliche Normen erließen. Förmliche Gesetze waren die Ausnahme. Im Zweiten Weltkrieg war das erwähnte Mutterschutzgesetz vom

im Ruhrbergbau und zum sozialen Verhalten der Bergleute 1933 bis 1939, Düsseldorf 1983, S. 262 ff.; Hachtmann, Industriearbeit (Anm. 16), bes. S. 113 ff., 122 ff., 196–206, 304 ff.

Mai 1942, das selbstverständlich nur für deutsche Frauen galt, das einzige förmliche arbeits- und sozialrechtliche »Gesetz«. Alle anderen arbeitsrechtlichen Normsetzungen firmierten als »Verordnungen«, »Erlasse«, »Anordnungen« oder »Durchführungsbestimmungen«. ³⁰ Wichtiger noch – als Argument für »systemlosen Zerfall« – sind Institutionenvielfalt und Kompetenzkonkurrenz auch und gerade im Bereich des Arbeitsrechts:

Das Reichsarbeitsministerium, das anfangs die wichtigsten arbeitsmarktpolitischen Verordnungen erließ, wurde erst durch den »Beauftragten für den Vierjahresplan«, später kurzzeitig durch den »Ministerrat für die Reichsverteidigung« sowie schließlich durch den »Generalbevollmächtigten für den Arbeitseinsatz«, den thüringischen NSDAP-Gauleiter Fritz Sauckel, beiseite gedrängt. Der »Generalbevollmächtigte für den Arbeitseinsatz«, formell weiterhin dem »Beauftragten für den Vierjahresplan« untergeordnet, wiederum gab seinerseits Kompetenzen an andere Institutionen weiter – etwa an die DAF, deren Ämter sich teilweise unmittelbar arbeitsrechtliche Befugnisse anmaßten.

Aber nicht nur angesichts von Institutionenvielfalt und Kompetenzkonkurrenz sowie der Formwandlung arbeitsrechtlicher Normen muss spätestens seit 1939/40 von einer Abdankung des klassischen Arbeitsrechts gesprochen werden, sondern mehr noch aus einem anderen Grund: Obwohl der Gemeinschaftsbegriff bereits seit 1933 die Ausgrenzung nach innen, gegenüber sogenannten Gemeinschaftsunfähigen und Gemeinschaftsfremden, und ebenso »nach außen«, d. h. zunächst vor allem gegenüber jüdischen Arbeitnehmern erlaubte, war das Arbeitsrecht bis 1939 noch relativ einheitlich und tendenziell allgemeingültig. Dies änderte sich seit 1939/40 grundlegend:

- Die Einheitlichkeit des Arbeitsrechtes wurde aufgegeben. Es zerfiel in zahllose Sonderrechte, die rassistische Hierarchisierung und Diskriminierungen der nationalen Arbeitnehmergruppen legitimierten und festschrieben. Allein 1941 wurden beispielsweise 15 verschiedene Anordnungen herausgegeben, die den Lohntransfer der verschiedenen ausländischen Arbeitergruppen in die jeweiligen Heimatländer regelten. ³¹
- Überdies war das Arbeitsrecht nur mehr begrenzt ein Arbeitnehmerschutzrecht – und auch das lediglich für deutsche und »rassisch verwandte« Arbeitnehmer. Das Arbeitsrecht mutierte zu einem Disziplinarrecht; es wurde immer mehr mit strafrechtlichen Elementen durchsetzt. Für Polen, Ostarbeiter und jüdische Arbeitskräfte besaßen die – für jene gesondert formulierten – diskriminierenden Regelungen, die man eigentlich lediglich formal

³⁰ Vgl. Kranig, Lockung (Anm. 13), S. 126.

³¹ Vgl. ebd., S. 148.

unter dem Begriff »Arbeitsrecht« fassen kann, von Anbeginn einen äußerst restriktiven Charakter.

- Abgesehen davon konnten diese (um es paradox zu formulieren) Restbestände an Arbeitsrecht und die zahllosen neuen, arbeitsrechts-ähnlichen Verfügungen gar nicht mehr als Arbeitsrecht fungieren. Denn niemand innerhalb der vielfältigen Zweige der NS-Arbeits-«Verwaltung» konnte einen Überblick über die von den unterschiedlichsten Institutionen erlassenen, zudem meist nur intern veröffentlichten Verordnungen und Erlasse besitzen. Die verbliebenen, weiterhin gültigen und ebenso die neuen, häufig unkoordiniert herausgegebenen, sich manchmal widersprechenden Einzelregelungen ermöglichten und kaschierten zugleich das für das NS-Regime generelle Prinzip der Willkür, vor allem ein willkürliches Handeln gegenüber ausländischen Arbeitskräften. Um mit Ernst Fraenkel zu sprechen: Spätestens in der zweiten Kriegshälfte hatte sich im Bereich des Arbeitsrechtes der Maßnahmenstaat gegenüber dem Normenstaat (der als zunehmend brüchigere Fassade erhalten blieb) durchgesetzt.

Insofern scheint alles für das Argument »systemloser«, mit Blick auf seine Folgewirkungen barbarischer »Zerfall« zu sprechen. Dennoch ist Vorsicht geboten. Einmal abgesehen davon, dass dieser »Zerfall« durchaus »System« hatte, ist die Alternative: »rationale Planung« oder »Lenkung« versus »systemloser Zerfall« zu grobschlüchtig, zu holzschnittartig. Denn (so trivial das ist) die politisch-ideologischen Zielsetzungen der Nationalsozialisten – also: Kriege zu führen, schließlich die Weltherrschaft unter rassistischen Vorzeichen zu errichten – setzten eine moderne Industrie sowie die Lenkung einer modernen, hochgradig arbeitsteiligen Gesellschaft voraus. Sie forderten insofern immer auch »Rationalität« und »Planung«. Auch das NS-Arbeitsrecht enthielt deshalb, jedenfalls bis 1939, zwangsläufig einzelne Elemente von »Modernität«. ³²

Allerdings bin ich skeptisch, ob der unbestimmte Begriff der »Moderne« oder gar der »Modernisierung« hier trägt. Nicht nur wegen der rassistischen

32. Deshalb auch die Neigung mancher Historiker, bestimmten, zuvor säuberlich aus dem Kontext herausgeschnittenen Aspekten des NS-Systems »Modernität« zu attestieren. Diese Neigung ist um so größer, als die Begriffe »Moderne« und »Modernisierung« bekanntlich für zahlreiche Konnotationen offen und Grundlage für teilweise recht unterschiedliche Konzepte sind. Ich schließe mich hier im wesentlichen Kritik und Definitionen von: Norbert Frei, *Wie modern war der Nationalsozialismus?*, in: GG 19 (1993), S. 367–387, an. Im Unterschied zu Frei bin ich allerdings der Meinung, dass beide Begriffe nicht mit »ethischen Normen und politischen Normen« aufgeladen, sondern wertfrei verwandt werden sollten. Mindestens der Begriff »Moderne« macht nur Sinn, wenn er offen bleibt für die »Verwerfungen«, die »Janusgesichtigkeit der Moderne« (Detlef Peukert).

Dimension. Der Gesamtkomplex an politisch-ideologischen Prämissen, an sozialökonomischen Rahmenbedingungen und systemeigener Logik muss immer mitbedacht werden – und da war das NS-Arbeitsrecht zweifellos eine Sackgasse. Eine Sackgasse war es weniger, weil es improvisiert war. »Moderne« und Pragmatismus, elastische Anpassung an neue Verhältnisse schließen sich nicht aus. Eine Sackgasse war das NS-Arbeitsrecht, weil es integraler Bestandteil eines politischen Systems war, das auf Selbstzerstörung angelegt war. Dass das NS-Arbeitsrecht in seinen zentralen Bestandteilen und namentlich seinen Prämissen nicht als »modern« zu klassifizieren ist, zeigt sich schließlich daran, dass heute, im bundesdeutschen Arbeitsrecht, trotz längerer Nachwirkungen das Gemeinschafts-Ideologem weitgehend ad acta gelegt ist und durch eine moderne Tarifpolitik ersetzt wurde, die nicht eine fiktive sozialharmonische Volksgemeinschaft zur Voraussetzung nimmt, also autoritäre Herrschaftsverhältnisse kaschiert, sondern die vorhandenen Interessengegensätze zum Ausgangspunkt nimmt, sie zu immer neuen Kompromissen vertraglich aushandelt.

Nicht nur die Gemeinschafts-Ideologie, auch der staatliche Zentralismus, die autoritäre Regulierung der Tarifverhältnisse, wie sie im Dritten Reich versucht wurde, hat sich als dysfunktional erwiesen. Die »Tätigkeit der Sachnahen« heute, also der autonomen Tarifparteien, (heißt es in einem Rechtsgutachten des vormaligen Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Gerhard Müller, das dieser Mitte der achtziger Jahre im Auftrag des Bundesarbeitsministeriums erstellte, m. E. völlig zu Recht) sei nicht nur aus demokratietheoretischen Gründen zu fördern. Mit ihr erfolge außerdem »in erheblichem Ausmaß eine Staatsentlastung.« Andernfalls wäre der Staat für alle Details des »Lebenstatbestandes der abhängigen Arbeit« zuständig, bis hin zu den diffizilen Fragen der Entgeltregelung nach Branchen, Regionen etc. Dies sei nicht sinnvoll: »Die Tätigkeit des Treuhänders der Arbeit in der nationalsozialistischen Zeit hat hinlänglich gezeigt, daß der Staat damit überfordert ist.«³³ Dem ist nichts hinzuzufügen.

Rüdiger Hachtmann

33 Gerhard Müller, *Arbeitskampf und Arbeitskampfrecht*, insbesondere die Neutralität des Staates und verfahrensrechtliche Fragen. Gutachten im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung, Bonn o. J. (1985), S. 50.