

Die gekaufte Arbeiterklasse? - Lohnpolitik im nationalsozialistischen Deutschland*

Dr. Tilla Siegel, geb. 1944, studierte Wirtschaftswissenschaften und war wiss. Assistentin am Zentralinstitut für sozialwissenschaftliche Forschung der FU Berlin und Dozentin an der New School for Social Research in New York. Sie arbeitet zur Zeit an einer Untersuchung über die Einführung der Arbeitsbewertung in der deutschen Industrie.

„Mit dem Schlagwort, Arbeit und Brot' hatten die Nationalsozialisten Millionen von Stimmen und die Macht gewonnen. Hitler hatte den sechs Millionen Arbeitslosen wieder Hoffnung gegeben - sie jubeln ihm zu, als er im Frühjahr 1934 zu Beginn des Autobahnbaus München-Salzburg im Hofoldingen Forst zu ihnen spricht. Nur wenige sahen, daß en passant der Rechtsstaat auf der Strecke geblieben war."

Dieser Text stammt aus dem Buch „Alltag im Dritten Reich. So lebten die Deutschen 1933-1945"¹, das die neuere Forschung über den Nationalsozialismus populärwissenschaftlich aufbereitet. Er steht unter einem Bild, das Arbeiter zeigt, die mit einem dichten Ring von Parteileuten im Rücken anlässlich des Beginns des Autobahnbaus 1934 versammelt waren, um Hitlers Ansprache zu lauschen. Die Arme sind zum „Deutschen Gruß" erhoben. Die Gesichter kann man allerdings nur als grimmig bezeichnen. Vielleicht war der eine oder andere darunter, den Bewunderung und Ehrfurcht so grimmig aussehen ließen. Aber jubelnde Arbeiter - schon gar nicht gleich sechs Millionen - bezeugt das Bild keineswegs. Zum Jubeln hatten diese Arbeiter auch nicht viel Grund. Die meisten von ihnen waren vor die Wahl gestellt worden, entweder die sehr magere Wohlfahrtsunterstützung zu verlieren oder aber beim Autobahnbau zu arbeiten, wo sie in Baracken untergebracht waren und Löhne erhielten, die kaum über den Wohlfahrtssätzen lagen. Ob sie dem Verlust ihrer Rechte wirklich so gleichgültig gegenüberstanden, wage ich zu bezweifeln.

* Das Datenmaterial in diesem Beitrag ist ausführlicher behandelt in meinem Artikel „Lohnpolitik im nationalsozialistischen Deutschland" in: Sachse/Siegel/Spode/Spohn, Angst, Belohnung, Zucht und Ordnung. Herrschaftsmechanismen im Nationalsozialismus. Opladen. 1982. Ich beschränke mich deshalb hier auf nur sehr kurze Quellenhinweise.

¹ Frank Grube/Gerhard Richter, Alltag im Dritten Reich. So lebten die Deutschen 1933 - 1945, Hamburg 1982. S.45.

Die oben zitierte Bildunterschrift ist ein Beispiel dafür, wie in der Diskussion über die Einstellung der deutschen Arbeiter gegenüber dem nationalsozialistischen Regime das alte Bild von den fanatisierten Massen, die hinter einem verrückten Führer herrannten, von einem ebenso mit Vorurteilen beladenen Interpretationsschema abgelöst wurde: „Die Arbeitslosen haben Hitler zur Macht verholfen; die Arbeiter haben sich mit Arbeit und später auch mit höheren Löhnen bestechen lassen.“ (Von den Arbeiterinnen ist immer noch nur in der frauenspezifischen Literatur die Rede.) Der Terror, der sofort nach der „Machtergreifung“ gegen die Arbeiterbewegung einsetzte und im Verlauf der nationalsozialistischen Herrschaft perfektioniert wurde, wird zwar erwähnt, aber dann doch zweitrangig behandelt in der Argumentation darüber, warum es keine Revolution gegen diese Herrschaft gab.

Die Bereitschaft zur Revolution ist u.a. sicherlich nicht nur davon abhängig, wie stark der Gegner ist, sondern auch davon, wieviel es zu verlieren gibt. Und das nationalsozialistische Regime hat ganz bewußt darauf geachtet, den Arbeitern und Arbeiterinnen nicht so viel zu nehmen, daß sie nichts mehr zu verlieren hatten. Dennoch sollte man es sich mit dem Bestechungsargument nicht zu leicht machen, zumal es für die Söhne einfacher ist, ihren Vätern vorzuwerfen, daß diese keine Helden waren, als selbst Helden zu sein. Ich möchte mich in diesem Beitrag nicht auf die Diskussion einlassen, ob die bzw. wieviele der deutschen Arbeiter Helden waren oder nicht. Statt dessen möchte ich darstellen, daß die Lohnpolitik damals nicht nur in dem Spannungsfeld zwischen den Kosten der Aufrüstung und der sozialpolitischen Notwendigkeit stand, gewisse materielle Zugeständnisse an die Arbeiterklasse zu machen, diese also zu „bestechen“, sondern auch von dem Ziel bestimmt war, die Arbeiterklasse zu spalten und die einzelnen Lohnabhängigen zu disziplinieren.

Die Rahmenbedingungen der Lohnpolitik

In der Tat trat das nationalsozialistische Regime die Herrschaft mit dem Slogan „Arbeit und Brot“ an. Man hütete sich jedoch davor, auch höhere Löhne zu versprechen. Statt dessen beschwor man die „Ruhe an der Lohnfront“, und das zunächst mit einigem Erfolg: Zwar stiegen die realen Wochenverdienste, da die Kurzarbeit allmählich wieder von der normalen Wochenarbeitszeit abgelöst wurde, die realen Stundenverdienste blieben in den Jahren 1933 bis 1935 aber faktisch konstant (siehe Tabelle Seite 539). Die Propagierung der „Ruhe an der Lohnfront“ hatte ihren guten Grund. Das zentrale Ziel des Regimes war die Aufrüstung zum Zwecke der militärischen Expansion. In diesem Ziel waren sich die an der Macht beteiligten Gruppierungen - Großkapital, Militär und Parteihierarchie - einig, wobei sie allerdings tunlichst vermieden, öffentlich darüber zu reden. Denn die Last einer forcierten Aufrüstung

muß von der Generation getragen werden, zu deren Zeiten sie geschieht, gleichgültig ob sie durch höhere Steuern oder durch Staatsverschuldung finanziert wird. Sie bedingt eine zumindest relative Umverteilung des Volkseinkommens zuungunsten der Lohnabhängigen und eine Einschränkung des Konsums spätestens dann, wenn die wirtschaftlichen Kapazitäten knapp werden.

Werner Mansfeld, der für die Lohnpolitik zuständige Ministerialdirektor im Reichsarbeitsministerium, formulierte 1942 in einem Vortrag vor dem Großen Beirat der Reichsgruppe Industrie die Auswirkungen von Aufrüstung und Krieg auf „das Volk“ folgendermaßen:

„Kein Volk der Erde kann einen solchen Krieg um Sein oder Nichtsein vorbereiten, wenn es nicht entschlossen ist, starke Einschränkungen seines Lebensstandes auf sich zu nehmen, und wenn es nicht - in allen seinen Schichten - seine Lebensgewohnheiten und -bequemlichkeiten bis zum Letzten hinter den harten Notwendigkeiten des Krieges zurückzustellen bereit ist.“²

Die Machthaber im nationalsozialistischen Deutschland glaubten nicht daran, daß die Arbeiterklasse bereit wäre, zum Zwecke der Aufrüstung und Kriegsführung freiwillig ihre „Lebensgewohnheiten und -bequemlichkeiten“ zurückzustellen. Zudem stand zu erwarten, daß die Aufrüstung zu einem wirtschaftlichen Boom und damit zu Arbeitskräfteknappheit und einer relativen Stärkung der ökonomischen Position der Arbeiterklasse führen würde. Es mußten also Bedingungen geschaffen werden, unter denen der zunächst wohl unvermeidliche Anstieg des Lohnniveaus in Grenzen gehalten werden konnte und die Aufrüstung weder von der Kosten- noch von der Nachfrageseite gefährdete. Deshalb machte sich das nationalsozialistische Regime sofort nach der „Machtergreifung“ daran, die von der Arbeiterklasse in der Weimarer Republik errungenen Positionen zu zerstören und ihr als kollektiver Einheit den Schutz der Rechtsordnung zu entziehen.

Der Möglichkeiten kollektiver Interessenvertretung im Betrieb, auf dem Arbeitsmarkt und in der Politik beraubt, standen nun die Arbeiter als einzelne und damit auch Schwächere dem Kapital gegenüber. In der Folgezeit wurde jedes organisatorische Anzeichen des „Klassenkampfgedankens“ bekämpft und unterdrückt, sogar wenn dieses Anzeichen aus den Reihen der nationalsozialistischen Bewegung selbst kam: Der „linke“ Flügel der NSDAP, insbesondere der SA, wurde liquidiert („Röhmputsch“ 1934); die Nationalsozialistische Betriebszellenorganisation (NSBO) wurde zur Bedeutungslosigkeit verdammt; die Wahlen zu den Vertrauensräten (der NS-Ersatz für Betriebsräte) wurden ab 1936 abgeschafft. Die Deutsche Arbeitsfront (DAF), die an die

² Werner Mansfeld. Grundsätze der deutschen Lohnpolitik. Sonderbeilage der Mitteilungen für die Mitglieder der Reichsgruppe Industrie. Heft 2, 1942.

Stelle der Gewerkschaften gesetzt wurde, sollte zwar die Arbeiter organisatorisch erfassen, aber sie durfte nicht Organisation *der* Arbeiter sein. Die DAF war formal die Organisation aller „schaffenden Deutschen der Stirn und Faust“³, auch der Unternehmer. Die Mitgliedschaft in der DAF war zwar offiziell freiwillig, doch die DAF drohte denjenigen, die nicht eintraten, sie in einer öffentlichen „Warnkartei“ zu führen.⁴ Und nicht jeder, der seinen Arbeitsplatz verlor, weil er sich weigerte, DAF-Mitglied zu werden, hatte, wie der ehemalige Bundeskanzler Ludwig Erhard, den Hauptgeschäftsführer der Reichsgruppe Industrie als Schwager zur Hand, der es ihm ermöglichte, ein eigenes Forschungsinstitut zu gründen.⁵ Die Aufgabe der DAF war die Integration der Arbeiterklasse in die „Volksgemeinschaft“ durch deren Kontrolle, ideologische Indoktrination und auch durch das Versprechen, für bessere Arbeitsbedingungen zu sorgen. Gerade letzteres brachte die DAF wiederholt in Konflikt zu den Unternehmern, die sich gegen Eingriffe in ihre Betriebsautonomie wehrten, und zum Staatsapparat, der für eine möglichst geringe Steigerung der gesamten Lohnkosten zu sorgen hatte. Die Entwicklung während des Krieges zeigte dann aber, daß die Propagierung besserer Arbeitsbedingungen bei der DAF eine durchaus untergeordnete Rolle spielte gegenüber ihrer Funktion, die Arbeiter und Arbeiterinnen für die Rüstungsproduktion zu motivieren und zu disziplinieren.⁶

Mit der Zerschlagung der Gewerkschaften wurde die Bestimmung der Löhne und Arbeitsbedingungen zum Teil in die Betriebe zurückverlagert und dem einzelnen Unternehmer überlassen, zum Teil vom Staat übernommen. Laut „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“ (AOG) vom 20. 1. 1934 sollte der Unternehmer als „Betriebsführer“ gegenüber den Beschäftigten, der „Gefolgschaft“, wieder eindeutig Herr im Hause sein. Der auch durch das AOG (§§ 6,12 und 16) rechtlich eingeführte Vertrauensrat war nicht als Organ der Interessenvertretung der Beschäftigten gedacht. Der Vertrauensrat hatte nur beratende Funktion, der Betriebsführer war Vorsitzender des Vertrauensrates, und wenn Mitglieder des Vertrauensrates beim Treuhänder der Arbeit Beschwerde gegen Maßnahmen des Betriebsführers einlegten, so konnten sie das nur als einzelne tun und mußten befürchten, selbst wegen Störung des Betriebsfriedens bestraft zu werden, wenn der Treuhänder der Arbeit ihre

3 § 1 der „Verordnung Adolf Hitlers über die DAF“ vom 24.10. 1934.

4 Das geht beispielsweise aus zwei Schreiben hervor, die von der DAF an Mitglieder des katholischen Arbeitervereins in Schwandorf im Frühjahr 1935 verteilt wurden. Bundesarchiv (BA) Koblenz: NS 5 I/73. (Den Hinweis auf diese Schreiben verdanke ich Wolfgang Spohn).

5 Ludwig Erhard, Kriegsfinanzierung und Schuldenkonsolidierung. Faksimiledruck der Denkschrift von 1943/44. Frankfurt a.M./Berlin/Wien 1977, S. XI und XVII.

6 Die Gauarbeitskammer Steiermark z. B. befaßte sich 1944 im Auftrag des Gauobmanns der DAF ausführlich mit „Maßnahmen zur Bekämpfung des Bummelantentums“. BA Koblenz: R 121/336.

Beschwerde verwarf.⁷ Nachdem die Vertrauensrätewahlen von 1934 und 1935 für das Regime höchst unerfreuliche Ergebnisse gebracht hatten, wurden die Vertrauensräte nicht mehr gewählt, sondern auf Vorschlag des Betriebsführers ernannt.

Auf der überbetrieblichen Ebene wurden die Treuhänder der Arbeit (ab 1937: Reichstreuhänder der Arbeit) - dem Reichsarbeitsministerium unterstellt - zur Überwachung der Löhne, der Arbeitsbedingungen und des „Arbeitsfriedens“ eingesetzt. Ihre Aufgabe war: 1. Erlaß von Tarifordnungen; 2. Beaufsichtigung der Aufstellung von Betriebsordnungen; 3. Entscheidung bei Massenentlassungen; 4. Erstattung von „Lageberichten“ über die Entwicklung der Löhne, Arbeitsbedingungen *und* der Stimmung in der Arbeiterschaft; 5. Wahrung des „Arbeitsfriedens“ durch Einleitung von Verfahren bei den „Sozialen Ehrengerichten“ und 6. mit zunehmender Arbeitskräfteknappheit die Überwachung von Arbeitsplatzwechsel und Arbeitsdisziplin.

Der § 1 des AOG, nach dem Betriebsführer und Gefolgschaft „gemeinsam zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinsamen Nutzen von Volk und Staat“ arbeiten, hatte sehr bittere Konsequenzen: Mit zunehmendem Arbeitskräftemangel galt, daß Arbeiter, die nicht die dem Betriebszweck erforderlichen Leistungen erbrachten, auch „Volk und Staat“ schaden. Die „Betriebsführer“ konnten sie nicht nur mit Versetzung an einen schlechteren Arbeitsplatz, Streichung von Prämien und Sozialleistungen, Lohnabzügen oder Entlassung bestrafen, sondern zur Wahrung der „Arbeitsdisziplin“ auch staatliche Instanzen zu Hilfe rufen. Ab 1939 häuften sich die Fälle, in denen Arbeiter mit Gefängnis bestraft werden, weil sie ihr Arbeitsverhältnis vorzeitig gelöst haben oder „pflichtwidrig der Arbeit fernbleiben, die Arbeit verweigern oder böswillig mit der Arbeit zurückhalten“.⁸ Aus einem Merkblatt der Fried. Krupp Gußstahlfabrik vom Januar 1944, das keine Ausnahme darstellt, geht hervor, was „bummelnden, disziplinenlosen und straffälligen Gefolgschaftsmitgliedern“ blühen konnte: Sie wurden, wenn „die betrieblichen Strafmöglichkeiten erschöpft“ waren oder „der Betriebsführer eine innerbetriebliche Maßnahme wegen der Schwere des Falles nicht für ausreichend“ hielt, dem Reichstreuhänder der Arbeit gemeldet, „... dieser leitet entweder selbst ein Verfahren gegen das Gfm. ein oder gibt die Sache an das Gericht oder die Geheime Staatspolizei weiter. Die Strafen, die diese behördlichen Stellen verhängen, sind: Ordnungs- und Geldstrafen, Freiheitsstrafen, Einweisung in ein Arbeits-

7 Werner Mansfeld u. a. Die Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar zum Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, München 1934. S. 247.

8 Amtliche Mitteilungen des Reichstreuhänders der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Brandenburg vom 25. 8. 1939. Der Reichstreuhänder für Sachsen publizierte in seinen Amtlichen Mitteilungen im Jahre 1940 regelmäßig solche Gefängnisstrafen.

erziehungs- oder Konzentrationslager".⁹ Bei ausländischen Arbeitern machte man es sich einfacher; sie wurden direkt an die Gestapo gemeldet.¹⁰

Diese Maßnahmen, die wohlgerichtet nicht gegen Sabotageakte, Streiks usw. gerichtet waren, sondern lediglich gegen die Verweigerung von Arbeit (aus welchen Gründen auch immer), machen deutlich, daß die Lohnpolitik im nationalsozialistischen Deutschland nicht nur in Kategorien der Einkommensentwicklung, des rüstungspolitischen Kosten-Nutzen-Kalküls oder der Integration der Arbeiter und Arbeiterinnen in die „Volksgemeinschaft“ gefaßt werden kann. Die Wirkungen der Lohnpolitik im nationalsozialistischen Deutschland müssen auch im Zusammenhang damit gesehen werden, daß Arbeit zu einer staatspolitischen Pflicht wurde. Arbeiten, das hieß, der „Volksgemeinschaft“ dienen; das hieß aber auch, im Namen der „Volksgemeinschaft“ für Nichtleistung von Arbeit bestraft zu werden und zwar nicht nur mit Einkommensentzug, sondern gegebenenfalls mit Konzentrationslagerhaft.

Die Entwicklung der Löhne und der Lohnpolitik

Der Slogan „Ruhe an der Lohnfront“ und die Instanz der Treuhänder der Arbeit erwecken den Eindruck, als seien von Anfang an Lohnerhöhungen verboten gewesen und als sei die Lohnentwicklung staatlich geplant verlaufen. Dieser Eindruck trägt. Zwar wurden in den *Tarifordnungen*, die die Tarifverträge der Weimarer Zeit ablösten und von den Treuhändern der Arbeit erlassen wurden, die Tariflöhne für die gesamte Zeit der nationalsozialistischen Herrschaft fast gänzlich auf dem niedrigen Niveau der Weltwirtschaftskrise eingefroren (die Tariflöhne waren in der Weltwirtschaftskrise um etwa 20 bis 30 Prozent gesunken). Aber die Effektivverdienste stiegen während dieser Zeit beträchtlich. Die Tabelle zeigt die Entwicklung der nominalen und realen Bruttoverdienste, so wie sie aus den amtlichen Lohnerhebungen hervorgeht.

Es wäre falsch, das Ansteigen der durchschnittlichen Arbeitsverdienste als ein Scheitern der nationalsozialistischen Lohnpolitik zu interpretieren. Ein totales Einfrieren aller Löhne war nicht geplant und konnte es auch nicht sein. Erstens hätte die Beibehaltung der Hungerlöhne der Weltwirtschaftskrise zu erheblichen sozialen Unruhen geführt. Zweitens mußte der Rüstungsboom

⁹ Merkblatt des Büros für allgemeine Gefolgschaftsangelegenheiten der Fried. Krupp Gußstahlfabrik vom 3. 1. 1944. BA Koblenz: R 12 1/336. Diese Maßnahmen entsprachen den Anordnungen des Generalbevollmächtigten für den Arbeitseinsatz, Sauckel, „Zur Sicherung der Ordnung in den Betrieben“ vom 15. 11. 1943 und vom 23. 9. 1944.

¹⁰ Merkblatt, Teil III. Der Reichstreuhand der Arbeit für Westfalen-Niederrhein weist in seinen Amtlichen Mitteilungen vom 5. 1. 1943 darauf hin, daß „Anzeigen wegen Verstoßes ausländischer Arbeitskräfte gegen die Arbeitsdisziplin nicht mehr an die Beauftragten, sondern an die Staatspolizeistellen“ erfolgen sollen. In dieser Mitteilung geht er auch wie selbstverständlich davon aus, daß die DAF an den Disziplinierungsmaßnahmen beteiligt ist.

Indexziffern der Brutto-Arbeitsverdienste 1928–1944¹⁾

(Nach den Ergebnissen der amtlichen Lohnerhebung. 1936 = 100)

Jahres- durch- schnitt	Bruttoarbeitsverdienste						Lebenshaltungs- kosten ²⁾	
	nominal				real		a	b
	je Stunde	je Woche	je Stunde		je Woche			
a ³⁾	b ⁴⁾	a ³⁾	b ⁴⁾	a ³⁾	b ⁴⁾			
1928	122,9	124,5	100,9	–	102,2	–	121,8	–
1929	129,5	128,2	104,7	–	103,6	–	123,7	–
1930	125,8	118,1	105,7	–	99,2	–	119	–
1931	116,3	103,9	106,4	–	95,1	–	109,3	–
1932	97,3	85,8	100,7	–	88,5	–	96,9	–
1933	94,6	87,7	99,8	–	92,5	–	94,8	94,8
1934	97,0	94,1	99,7	–	96,7	–	97,3	–
1935	98,4	96,4	99,6	–	97,6	–	98,8	–
1936	100	100	100	–	100	–	100	–
1937	102,1	103,5	101,6	97,9	103	99,2	100,5	104,3
1938	105,6	108,5	104,7	100,9	107,5	103,1	100,9	104,7
1939	108,6	112,6	107,2	103,2	111,1	107,0	101,4	105,2
1940	111,2	116,0	106,4	102,5	111,0	106,9	104,5	108,5
1941	116,4	123,6	109,2	104,8	115,5 ⁵⁾	111,3	107	111,1
1942	118,2	124,3	108,6	103,8	113,3 ⁵⁾	109,1	109,7	113,9
1943	119,1	124,9	107,0	103,1	112,2	108,1	111,2	115,5
1944	118,9	123,4	104,7	100,8	108,6	104,7	113,6	117,9

¹⁾ Ab 1938 einschl. Österreich, ab 1942 auch mit Sudetenland und den eingegliederten Ostgebieten.

²⁾ Spalte a gibt den offiziellen Index der Lebenshaltungskosten an (*Statistisches Handbuch*, S. 463). Spalte b gibt einen korrigierten Lebenshaltungsindex an. Laut Wirtschaftskurve (Bd. 17, S. 301 ff) sind die Lebenshaltungskosten von 1933 bis 1937 um 7 bis 15 Prozent gestiegen. Analog zu Gerhard Bry (*Wages in Germany 1871 – 1945*, Princeton 1960, S. 264) gehe ich für diesen Zeitraum von dem Durchschnittswert 11 Prozent aus.

³⁾ Realverdienstindex auf Grund der offiziellen Angaben zur Entwicklung der Lebenshaltungskosten.

⁴⁾ Realverdienstindex auf Grund der korrigierten Berechnung der Entwicklung der Lebenshaltungskosten.

⁵⁾ Eigene Berechnung auf Grundlage der Daten des Statistischen Handbuchs, S. 463, 472. Das *Statistische Handbuch* gibt für die Jahre 1941 und 1942 die Indexziffern 116,0 resp. 114,2 an (offenbar ein Druckfehler).

Quelle: Statistisches Handbuch von Deutschland, hrsg. vom Länderrat des Amerikanischen Besatzungsgebiets, München 1949, S. 463, 472. Korrigierter Index der Lebenshaltungskosten nach eigenen Berechnungen (analog zu Bry, *Wages*, S. 264).

unweigerlich zu einer Erhöhung der durchschnittlichen Verdienste führen; schon allein deshalb, weil er eine relative Zunahme der Beschäftigung in der Rüstungsindustrie bedeutete, die traditionell höhere Löhne als andere Branchen zahlte, und weil er eine extreme Verlängerung der Arbeitszeit mit sich brachte - im Zweiten Weltkrieg war die 60-Stunden-Woche eher die Regel als die Ausnahme. Drittens ist der Lohnanreiz ein wichtiges Mittel der Verteilung der Arbeitskräfte und ihrer Motivation zu höherer Leistung. Und auf dieses Instrument konnte selbst dann nicht ganz verzichtet werden, als nach Ausbruch des Zweiten Weltkrieges im Herbst 1939 ein allgemeiner Lohnstopp verordnet wurde.

Berücksichtigt man, daß die offizielle Statistik die Steigerungsraten der Lebenshaltungskosten zu gering berechnet hat und daß die Einkommen durch Beiträge zur DAF, zum Winterhilfswerk, zum Zwangssparen und zu den zahlreichen anderen Sammlungen zusätzlich belastet waren, so kann man davon ausgehen, daß es dem Regime gelungen ist, die Verdienststeigerungen bis 1941 trotz Hochkonjunktur und Überbeschäftigung so weit einzuschränken, daß die durchschnittlichen Nettowochenverdienste mit Ach und Krach gerade das Niveau von 1929 erreichten. Nach 1941 sanken diese Verdienste wieder. Hinzu kommt, daß die staatlichen Sozialleistungen drastisch abnahmen, die gesamten Sozialabgaben aber stiegen.

Wichtig für das ökonomische Ziel der Lohnpolitik, die Aufrüstung zu sichern, ist allerdings nicht allein die Entwicklung der durchschnittlichen Arbeitsverdienste, sondern die Frage, ob eine Umverteilung des Volkseinkommens zuungunsten der Löhne stattgefunden hat. Die Entwicklung des Anteils der Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit am Volkseinkommen weist schon bis 1938 einen so deutlichen Bruch auf, daß er nicht nur konjunkturbedingt sein konnte: Während dieser Anteil von 59,9 im Jahre 1925 auf 64,6 Prozent im Jahre 1931 gestiegen war, sank er von 61,8 im Jahre 1932 auf 54,9 Prozent im Jahre 1938 ab. Ab 1950 (58,4 Prozent) stieg er wieder an auf 69 Prozent im Jahre 1971. Die Umverteilung des Volkseinkommens spiegelt sich auch in der Entwicklung des Anteils des privaten Verbrauchs am gesamten inländischen Angebot wider: Er nahm ab von 73 (1929) auf 60 (1936) und 52 Prozent (1938). 1944 gelangten 10 Prozent weniger Konsumgüter an die Zivilbevölkerung als im Tiefpunkt der Weltwirtschaftskrise.¹¹

Die Bestimmung der Löhne durch die Treuhänder der Arbeit bedeutete nicht, daß die Arbeitsverdienste vom Staat zentral, sozusagen plankapitalistisch gesteuert wurden. In den ersten Jahren der nationalsozialistischen Herrschaft lief die Lohnpolitik auf eine Dezentralisierung der Lohnbestimmung hinaus. Staatsapparat und Partei sorgten durch die terroristische Zerschlagung der Organisationen der Arbeiterklasse für eine weitgehende Autonomie der Unternehmer in der Festlegung der Verdienste „ihrer“ Beschäftigten; die Arbeitsverdienste wurden dem Kräftespiel des Arbeitsmarktes überlassen, auf dem die Arbeitgeber eindeutig Feldvorteil hatten. Als aber der Rüstungsboom und damit der Arbeitskräftemangel zu einem Anstieg der Arbeitsverdienste führte, der die Rüstungsproduktion zu gefährden drohte, mußte der Staat direkt eingreifen. Mit der „Kriegswirtschaftsverordnung“ (KWVO) vom 4.9. 1939 wurde ein genereller Lohnstopp gesetzlich verankert.

¹¹ Zur ausführlichen Behandlung der Lohnentwicklung und Lohnquote vgl. Tilla Siegel, „Lohnpolitik im nationalsozialistischen Deutschland“ in: Sachse u.a., *Angst Belohnung. Zucht und Ordnung. Herrschaftsmechanismen im Nationalsozialismus*, Opladen 1982, S. 101 - 109.

Allein der Umstand, daß in den nachfolgenden Durchführungsbestimmungen die Höchstgrenze der Löhne sich nicht an den Tariflöhnen, sondern an den Effektivverdiensten vom 16. 10. 1939 orientierte, zeigt, wie wenig das Regime bis 1939 die Effektivverdienste direkt zu lenken vermocht hatte.

Doch auch der Lohnstopp war eine Regel, die nur durch ihre Ausnahmen Bestand hatte: Unter gesamtgesellschaftlichen Aspekten mußte das Regime mit allen Mitteln versuchen, Lohnsteigerungen zu unterbinden, wollte es seine Kriegsziele nicht gefährden. Daher taten der Staat und seine Beauftragten, die Reichstreuhänder der Arbeit, alles, um die vielfältigen Versuche der Unternehmer, durch höhere Löhne Arbeitskräfte zu gewinnen und zur Arbeit zu motivieren, und die Versuche der Arbeiter und Arbeiterinnen, durch Arbeitsverweigerung oder Arbeitsplatzwechsel bessere Löhne durchzusetzen, zu unterbinden. Auf der anderen Seite reichten die staatlichen Maßnahmen zur Lenkung der Arbeitskräfte nicht aus, um die Rüstungsbetriebe ausreichend mit Arbeitskräften zu versorgen; sie förderten auch nicht unbedingt die Arbeitsfreude. Um die Rüstungsproduktion zu gewährleisten und um die Arbeiter und Arbeiterinnen zu motivieren (man konnte nicht hinter jeden einen SS-Mann stellen), mußten zwangsläufig weiterhin Lohnanreize gewährt werden, mußten Möglichkeiten gegeben sein, den Lohnstopp zu durchbrechen. Deshalb wurde in den Durchführungsverordnungen zum Lohnstopp und in den Erlassen des Reichsarbeitsministeriums die Möglichkeit der Treuhänder der Arbeit, den Lohnstopp mit harten Mitteln durchzusetzen, direkt gekoppelt mit der Möglichkeit, ihn staatlich sanktioniert zu durchbrechen - eine Form gesetzlicher Regelungen, die im übrigen nicht nur für die nationalsozialistische Lohnpolitik, sondern für das nationalsozialistische Herrschaftssystem überhaupt symptomatisch war.

Der Konflikt zwischen dem Ziel, die Löhne zugunsten der Rüstung möglichst niedrig zu halten, und dem Ziel, durch punktuelle Lohnerhöhungen die Rüstungsproduktion mit genügend Arbeitskräften zu versorgen und bei der Arbeiterklasse zumindest einen Stillhaltekonsens zu bewirken, war jedoch meines Erachtens nicht der einzige Grund für die fast chaotische, zumindest aber sehr widersprüchliche Durchsetzung der lohnpolitischen Maßnahmen. Der tiefere Grund lag darin, daß die Machtverteilung unter den am Herrschaftsbündnis beteiligten Gruppierungen nie festgeschrieben war. Es gab einen ständigen Kampf um die Ausdehnung bzw. Sicherung der eigenen Machtposition und Einflußsphäre, der auch immer wieder zu Konflikten um die konkrete Lohnpolitik führte. Deshalb mußten Ansätze zur durchgängigen Planung der gesamten Lohnstruktur, wie beispielsweise die von der DAF propagierte „Reichslohnordnung“, reine Theorie bleiben. Ihre Einführung wurde nicht nur aus Furcht vor sozialen Unruhen auf die Zeit nach dem „Endsieg“

vertagt, sondern auch deshalb, weil sie eine grundsätzliche Lösung der Machtfrage im Regime erfordert hätte - eine Konfrontation, der sich keine der Machtgruppierungen zu stellen wagte.

Aber wenn auch in der Frage, wer, wann, wo und wie konkret die Löhne bestimmen sollte, immer wieder heftige Konflikte zwischen den Unternehmern, der DAF und dem Staatsapparat aufbrachen, in einem Punkte waren sie sich einig: in der Aufrechterhaltung und Verstärkung einer branchen-, qualifikations- und geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Entwicklung der Löhne und in der Aufspaltung des Arbeitseinkommens in einen relativ niedrigen Grundlohn und diverse Zulagen, die leistungsgebunden und/oder vom Wohlwollen des Unternehmers abhängig waren.

Disziplinierung und Spaltung der Arbeiterklasse über den Lohn

Die „Durchsetzung des Leistungsprinzips“ war ein wichtiger Bestandteil der nationalsozialistischen Arbeits- und Betriebsverfassung. Laut AOG (§ 29) sollte das Arbeitsentgelt eng an die individuelle Leistung gebunden sein. Als einklagbar galten nur die sehr niedrigen Lohnsätze, die in den Tarif- bzw. Betriebsordnungen festgelegt waren. Erhöhungen der effektiven Arbeitsverdienste kamen durch Zulagen zustande. Dabei handelte es sich nicht nur um Leistungsprämien verschiedenster Art, sondern auch um eine Reihe betrieblicher Sozialleistungen und um jährlich ausgeschüttete Sonderzuwendungen, Weihnachtsprämien, Treueprämien u.a.m. Allen diesen Zulagen war gemeinsam, daß sie tunlichst nicht in Betriebsvereinbarungen bzw. -Ordnungen verankert wurden, sie somit freiwillig und prinzipiell jederzeit widerrufbar waren. Und sie fielen je nach Lohngruppenzugehörigkeit bzw. Qualifikation, Familienstand, Geschlecht usw. unterschiedlich hoch aus. Die Bedeutung der Zulagen für die effektiven Verdienste machen Angaben deutlich, nach denen in einigen Bereichen in den vierziger Jahren das Verhältnis von regulärem (einklagbarem) Lohn zu den Zulagen 1:1 betrug.¹² Zwar setzten die „Betriebsführer“ diese Zulagen bei wachsendem Arbeitskräftemangel zunächst ein, um ihre Beschäftigten zu halten bzw. neue für ihren Betrieb zu gewinnen. Als im Krieg dann aber die Freizügigkeit der Arbeitskräfte drastisch eingeschränkt wurde und sie nicht immer die „Leistungsfreude“ zeigten, die Unternehmer und Staatsapparat von ihnen erwarteten, erwies es sich, daß Streichungen von Leistungs- und Treueprämien sowie von betrieblichen Sozialleistungen bis hin zu Leistungen der Krankenkasse der erste Schritt waren, wenn man „Bummelanten“ wieder zur Räson bringen wollte.

¹² Vgl. Siegel, Lohnpolitik, S. 124-129.

Ein anderes Mittel, den Auftrieb des Lohnniveaus in Grenzen zu halten, ohne zugleich den „sozialen Frieden“ zu stören, waren die Bemühungen um eine hierarchische Ordnung der Löhne. Zwar scheut man sich, generell die Löhne zu senken, ja, die auf den Lohnstopp folgende Von-Fall-zu-Fall-Politik ließ sogar Lohnerhöhungen dort zu, wo sie als Leistungsanreiz und zur Sicherung der Kriegsproduktion unvermeidbar waren. Aber man schreckte keineswegs davor zurück, „korrigierend“ in das Lohngefüge einzugreifen, um die Verdienstunterschiede zwischen den Facharbeitern und den unteren Rängen der Lohnhierarchie - also den angelernten und ungelerten Arbeitern, den Jugendlichen und den Frauen - konstant zu halten, wenn nicht gar auszudehnen. Diese Hierarchie wurde noch nach unten verlängert durch die - in sich wiederum hierarchisierte - Gruppe der „Fremd“- und Zwangsarbeiter.

Die Mischung aus ökonomischen und sozialpolitischen Erwägungen wird in der Behandlung von Frauenlöhnen besonders deutlich. Im Dezember 1939 wies Göring den Reichsarbeitsminister darauf hin, daß eine Angleichung der Frauenlöhne an Männerlöhne nicht nur zu erheblichen Kostensteigerungen, sondern auch „zu sozialen Erschütterungen“ führen würde.¹³ Und Hitler antwortete im April 1944 auf einen Vorschlag der DAF-Führung, einige Frauenlöhne den Männerlöhnen anzugleichen, „eine erhebliche Steigerung der Leistung durch die Gleichstellung der Löhne für Männer und Frauen sei... nicht zu erwarten“, denn das „Geld habe heute nicht mehr den Wert wie früher, weil es an Konsumgütern fehle, die gekauft werden könnten“. Zugleich betonte er: „Eine völlige Gleichsetzung der Frauenlöhne mit den Männerlöhnen würde eine Mißachtung der Leistungen des Mannes für die Volksgemeinschaft sein, die ich unter allen Umständen vermieden zu sehen wünsche.“¹⁴

Da aber die Frauen im Krieg nicht mehr nur weitgehend auf typischen Frauenarbeitsplätzen eingesetzt wurden, sondern auch traditionell den Männern vorbehaltene Arbeiten ausführten, reichte es nicht aus, Angleichungen zwischen Frauen- und Männerlöhnen einfach zu verweigern. In den neu erlassenen Tarifordnungen wurden genaue prozentuale Abstufungen (zwischen 70 und 80 Prozent) zu den entsprechenden Männerlöhnen festgelegt. Nur in besonders kriegswichtigen Branchen und Tätigkeitsbereichen sollten Frauen dort, wo sie traditionelle Männerarbeiten ausführten, denselben Akkord- und Prämienlohn erhalten, in der Zeitlohnarbeit allerdings auch nur 80 Prozent des Männerlohns. Diese Abstufungen beziehen sich nur auf die Fälle, in denen die Frauen dieselbe Arbeit wie die Männer verrichteten. Der Abstand zwischen den effektiven Stundenverdiensten von Frauen und Männern betrug in kriegswichtigen Branchen, wie z. B. der metallverarbeitenden Industrie, der elektro-

¹³ Schreiben vom 21. 12. 1939. BA Koblenz: R 41/69. Bl. 2.

¹⁴ BA Koblenz: R 41/69. Bl. 26.

technischen Industrie und der optischen und feinmechanischen Industrie fast 50 Prozent, und er verstärkte sich zwischen 1938 und 1944 nachhaltig.¹⁵

Es wurde jedoch nicht nur die traditionelle Hierarchie des Arbeitsmarktes benutzt, um die Lohnkosten möglichst niedrig zu halten. Man machte sich auch daran, die herkömmlichen Kategorien der Entlohnung - gelernt, angelernt, ungelern - durch das System der Arbeitsbewertung abzulösen, um so die Lohngruppen stärker zu untergliedern und den Abstand zwischen der höchsten und der niedrigsten Lohngruppe zu vergrößern. Der Übergang zur Arbeitsbewertung gedieh am weitesten in dem *Lohngruppenkatalog für die Eisen- und Metallindustrie* (LKEM), der acht nach der Tätigkeit definierte Lohngruppen enthielt und in Gemeinschaftsarbeit der DAF und der Reichsgruppe Industrie unter Rücksprache mit dem Reichsarbeitsministerium im März 1942 fertiggestellt wurde. Er ist im Rahmen der Bemühungen dieser drei Instanzen zu sehen, „eine leistungsfördernde Ordnung der Löhne auf der Ebene des jetzt erreichten Lohnstandes“¹⁶ zu erreichen. Im September 1942 stellte der Generalbevollmächtigte für den Arbeitseinsatz, Sauckel, befriedigt fest, daß durch die probeweise Überprüfung der Akkorde und die Einführung von acht Lohngruppen in einzelnen Betrieben der Rüstungswirtschaft „Leistungssteigerungen erzielt wurden, die in der Regel bei 20 Prozent, sehr oft jedoch bei wesentlich höheren Prozentsätzen liegen“.¹⁷

Der LKEM basierte offensichtlich auf Entlohnungssystemen, die schon vor 1942 in der eisenschaffenden Industrie Praxis waren. Und auch in der Nachkriegszeit beruhten viele Tarifverträge der metallverarbeitenden Industrie auf dem LKEM. Dies, sowie die Tatsache, daß auch in der Industrie der USA die spezifischen Bedingungen der Kriegszeit zu einer rapiden Verbreitung der Arbeitsbewertung geführt haben, weist darauf hin, daß der LKEM nicht unbedingt etwas typisch Nationalsozialistisches war. Es sollte aber heute, wo die Arbeitsbewertung sowohl in der Bundesrepublik als auch in den USA weit verbreitet und wesentlich verfeinert ist, zu denken geben, wie gut dieses System damals den Bemühungen zu dienen schien, „dem Arbeiter eine bessere Aufstiegsmöglichkeit zu bieten und damit den Anreiz zu weiterer Leistung auszulösen. Außerdem lehrt die Erfahrung, daß nur bei weiterer Aufgliederung der Löhne der Lohnstand wirklich gehalten werden kann“.¹⁸

Das Prinzip der Differenzierung der Löhne in der nationalsozialistischen Lohnpolitik lief sicherlich darauf hinaus, einzelne Lohnabhängige für gute Lei-

¹⁵ Zur Frage der Frauenlöhne vgl. T. Siegel, Lohnpolitik, S. 112/113, 116-123.

¹⁶ Niederschrift der Sitzung der Bezirksgruppe Nordwest der Eisen- und Stahlindustrie vom 31.3.1942, in: Akten des Nürnberger Prozesses, Institut für Zeitgeschichte München. NI - 1157.

¹⁷ BA Koblenz: R 41/29, Bl. 65.

¹⁸ Schreiben des Reichsarbeitsministers an die Reichstrehänder der Arbeit vom 9. 2. 1940. BA Koblenz: R 41/57, B1.4.

stung und Wohlverhalten besonders zu belohnen. Bevor man jedoch von Bestechung spricht, sollte man sich daran erinnern, daß die Arbeiter und Arbeiterinnen mit einem geschlossenen System der Repression konfrontiert waren. Jeder Versuch, sich zur Verteidigung eigener Interessen zu organisieren, jeder Streik, später sogar jede individuelle Arbeitsverweigerung konnte die Gestapo alarmieren, konnte Prügel, Gerichtsverfahren, Gefängnis, Arbeitserziehungslager oder Konzentrationslager bedeuten. Unter diesen Bedingungen ist es meines Erachtens durchaus verständlich, wenn man sich darauf konzentriert, seine Lage individuell zu sichern und zu verbessern. Um so bewundernswerter sind in diesem Lichte dann wiederum die vielen - wenn auch auf relativ kleine Gruppen beschränkten - kollektiven Protestakte, die trotz alledem stattgefunden haben.