

Nationalsozialistische Vertrauensräte

Zur Betriebspolitik im „Dritten Reich“

Dr. Matthias Frese, geb. 1957 in Mannheim, Studium der Geschichte, Politischen Wissenschaft und Germanistik in Heidelberg und Berlin, war 1986 bis 1991 wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Mannheim und an der FU Berlin. Seit 1991 ist er wissenschaftlicher Referent am Westfälischen Institut für Regionalgeschichte in Münster.

Die Zerschlagung der Gewerkschaften am 2. Mai 1933 war der spektakuläre Höhepunkt bei der Ausschaltung der Arbeitnehmerorganisationen. Begleitet wurde dieser Vorgang von der Vertreibung der freigewählten Betriebsvertretungen durch häufig selbst ernannte nationalsozialistische Kommissare, oftmals mit stillschweigender Duldung der Unternehmensleitungen und mit Hilfestellung der lokalen und regionalen Verwaltung. An die Stelle der bisherigen Betriebsverfassung trat nach dem Willen der nationalsozialistischen Staatsführung, der Industrie und der Deutschen Arbeitsfront (DAF), die als Nachfolgeorganisation der Gewerkschaften von den Nationalsozialisten gegründet worden war, eine neue Arbeitsverfassung, die im Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG) im Januar 1934 Gesetzeskraft erlangte. Im Mittelpunkt der Arbeitswelt sollte danach die „Betriebsgemeinschaft“ stehen. Diese sah die Regelung sämtlicher Vereinbarungen und Konflikte zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf betrieblicher Ebene vor - ein Modell, das insbesondere in der Großindustrie während der Weimarer Republik als Gegenstück und zur Abwehr einer konfliktorientierten Politik der Gewerkschaften entwickelt worden war. Als einziges Organ gestand das AOG den Beschäftigten in Betrieben mit mindestens zwanzig Arbeitnehmern die Bildung eines „Vertrauensrates“ zu.

Die in die Illegalität gedrängten Arbeiterorganisationen waren sich über die Kompetenzen und die Rolle des Vertrauensrates rasch einig. Als Organ des Unternehmers könne der Vertrauensrat mitnichten als Vertretung der Arbeitnehmer angesehen werden und sei deshalb abzulehnen. Nachdem sich das NS-Regime stabilisierte, modifizierten die Arbeiterorganisationen ihre Position. Allenfalls könnten die Vertrauensräte nun in ihrer Position zwischen Betriebsführung und Beschäftigten ausgenutzt werden, um zum Beispiel durch Aufgreifen von Forderungen der Deutschen Arbeitsfront nach Verbesserungen am Arbeitsplatz deren Äußerungen als Gerede zu entlarven, die Arbeitsfront und die Vertrauensräte in eine Gegenposition zur Betriebsführung zu manövrieren und den Beschäftigten die Entrechtung im Vergleich zur Zeit vor 1933 vor Augen zu führen. Weiterreichende Forderungen von selten der Revolutionären Gewerkschafts-Opposition (RGO) beziehungsweise der KPD, die Ver-

trauensratspositionen gezielt mit alten Gewerkschaftern zu besetzen und die DAF-Funktionärsposten sukzessiv zu unterwandern, wurden von den Exilorganisationen der Freien Gewerkschaften und den anderen sozialistischen Arbeiterorganisationen abgelehnt.¹

Demgegenüber ist sich die neuere historische Forschung über die Wirkungsmöglichkeiten und die tatsächliche Einflußnahme der Vertrauensräte sowie über deren Akzeptanz bei den Beschäftigten uneins. Jenseits arbeitsrechtlicher Normierungen werden die Vertrauensräte zum Beispiel als „Widerpart zur völligen Individualisierung der Arbeitsbeziehungen und zur Atomisierung der Arbeiterschaft“ gesehen. Mit Ausnutzung der Vertrauensrätekompetenzen hätten „im Kern gewerkschaftliche Positionen im ‚Dritten Reich‘ artikuliert werden“ können.²

Im folgenden werden die Stellung des Vertrauensrates in der nationalsozialistischen Arbeitsfassung beschrieben, die Einschätzungen der Institution Vertrauensrat durch die staatlichen Treuhänder der Arbeit, die DAF und die Industrie skizziert und anschließend die Organisation und die inhaltliche Arbeit der Vertrauensräte sowie deren Verhältnis zu den DAF-Betriebsfunktionären behandelt. Demgegenüber wird auf eine Analyse der Auswahl der Vertrauensleute und der 1934 und 1935 durchgeführten Vertrauensratswahlen an dieser Stelle verzichtet.³

Die Stellung des Vertrauensrates im „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“

Innerhalb der Betriebsgemeinschaft sollte eine strenge Hierarchie bestehen, in der dem Unternehmer als „Betriebsführer“ gemäß dem Führerprinzip die Befehlsgewalt über die ihm in „Treue“ und „Gehorsam“ ergebene „Gefolgschaft“ aus sämtlichen Arbeitnehmern zustand. Im Gegenzug oblag es dem Betriebsführer, „für das Wohl der Gefolgschaft zu sorgen“. Der als Nachfolger des alten Betriebsrates geschaffene Vertrauensrat besaß nur noch beratende Funktionen. Weiterhin durften im Vertrauensrat ausschließlich sozialpolitische Angelegenheiten besprochen werden. Dagegen war es für ihn oberste Pflicht, die Werksverbundenheit zu vertiefen. Während der Betriebsführer

1 Vgl. hierzu die in Vorbereitung befindliche Edition: Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert, Bd. 5: Die Gewerkschaften im Widerstand und in der Emigration 1933-1945. Bearb. von Siegfried Mielke und Matthias Frese.

2 Wolfgang Zollitsch, Die Vertrauensratswahlen von 1934 und 1935. Zum Stellenwert von Abstimmungen im „Dritten Reich“ am Beispiel Krupp, in: Geschichte und Gesellschaft 3/1989, S. 381; ähnlich: Günther Mai, „Warum steht der deutsche Arbeiter zu Hitler?“ In: ebd., 2/1986, S. 215 ff; eine dezidierte Gegenposition vertritt: Tüla Siegel, Leistung und Lohn in der nationalsozialistischen „Ordnung der Arbeit“, Opladen 1989, S. 120 f.

3 Die Institution ist mittlerweile in einer ganzen Reihe neuerer Studien thematisiert worden. Aus Platzgründen müssen Forschungsdiskussion ebenso wie Einzelnachweise weitgehend begrenzt werden. Generell sei auf meine Untersuchung „Betriebspolitik im ‚Dritten Reich‘. Deutsche Arbeitsfront, Unternehmer und Staatsbürokratie in der westdeutschen Großindustrie 1933-1939 (Forschungen zur Regionalgeschichte, Bd. 2)“, Paderborn 1991, verwiesen. Vgl. zu den Vertrauensratswahlen auch neben der Studie von Zollitsch die eingehende Untersuchung zum Köhler Raum von Martin Rüther, Die Vertrauensratswahlen von 1934 und 1935, in: Vierteljahreshefte für Zeitgeschichte 2/1991, S. 221-264.

aufgrund seiner Position automatisch Mitglied des Vertrauensrates und zugleich dessen Vorsitzender war, mußte das einfache Vertrauensratsmitglied der DAF angehören, „die Gewähr bieten, [...] jederzeit rückhaltlos für den nationalen Staat“ einzutreten, und sich einer jährlichen Wahl stellen. Allerdings durfte die Belegschaft lediglich über die zuvor vom Betriebsführer und dem Obmann der Nationalsozialistischen Betriebszellenorganisation (NSBO) beziehungsweise vom Betriebsobmann der DAF ausgearbeitete Liste abstimmen. Die Zahl der Kandidaten richtete sich wie beim Betriebsrätegesetz nach der Größe des Betriebes. Hatte dieses aber noch bis zu dreißig Betriebsräte zugelassen, so sah das Gesetz zur Ordnung der Nationalen Arbeit nur noch bis zu maximal zehn Vertrauensratsmitglieder vor. Arbeiter und Angestellte sollten entsprechend den Betriebsverhältnissen berücksichtigt werden. Die bisher bestehenden besonderen Arbeiter- und Angestelltenräte entfielen ebenso wie die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten. Kam es im Vertrauensrat zu Streitigkeiten zwischen Betriebsführer und Vertrauensleuten und gelang eine innerbetriebliche Lösung nicht, so entschieden als letzte Instanz die bereits im Mai 1933 als Ersatz für die Schlichter neu ernannten „Treuhand der Arbeit“. Damit wurde staatlichen Stellen die Möglichkeit eingeräumt, in betriebliche Auseinandersetzungen einzugreifen. Zuvor sollten aber die Bestimmungen der „Betriebsordnung“ Anwendung finden.⁴

Insgesamt betraf die Pflicht, einen Vertrauensrat einzurichten, im Jahr 1934 dabei nur knapp 2 Prozent aller Betriebe, aber immerhin 46,2 Prozent der Beschäftigten.⁵ Für Betriebe unter 20 Beschäftigten sah das AOG im Gegensatz zum Betriebsrätegesetz der Weimarer Republik keinen Betriebsobmann mehr vor.

Der Vertrauensrat in den Vorstellungen der staatlichen Behörden, der Deutschen Arbeitsfront und der Industrie

Seitens der staatlichen Behörden wurden Äußerungen, die über die einschlägigen Kommentare zum AOG hinausgingen, zunächst vermieden. Auch in den folgenden Jahren betonten zum Beispiel die Treuhand gegenüber Arbeitgebern und Arbeitnehmern vor allem die Unterschiede zum bisherigen Betriebsrat und kritisierten eine vom AOG abweichende Verfahrensweise. Hervorgehoben wurde das fehlende Mitbestimmungsrecht der Vertrauensleute und die alleinige Entscheidungskompetenz des Betriebsführers. Die Treuhand zeigte sich daher verwundert, daß immer wieder Betriebsleitungen Abstimmungen in den Vertrauensräten zuließen oder mit den Vertrauensleuten in Verhandlungen etwa über Lohnfragen eintraten. Sie wiesen

4 RGBL, I, 1934, S. 4546 u. S. 220-227. Das Gesetz wird im folgenden zitiert als AOG. Für die öffentlichen Betriebe und Vervaltungen wurde am 23. 3. 1934 das „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit in öffentlichen Betrieben und Verwaltungen“ (AOGÖ) erlassen. Vgl. zum AOG den Kommentar von: Alfred Hueck u. a., Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar, 4. Aufl., München 1943.

5 Wie viele Betriebe sind vertrauensratspflichtig? In: Informationsdienst (Indie) der DAF und NSBO, 3. Jg., Nr. 69,22. 3.1935.

darauf hin, daß kein „Vorsitzender“ oder „Obmann“ des Vertrauensrates eingesetzt und nicht von der „Meinung“ des Vertrauensrates, sondern höchstens von der eines einzelnen Vertrauensmitgliedes gesprochen werden könne. Erst recht nicht könnten Betriebsführer und Vertrauensrat gegenübergestellt werden. Doch waren solche Erklärungen von der betrieblichen Realität weit entfernt. Die Treuhänder setzten indes darauf, daß diese „Umstellungsschwierigkeiten“ nach einer ersten Anlaufphase überwunden würden. Die Ansprüche der DAF, auf die Entscheidungen des Vertrauensrats Einfluß nehmen zu können, wiesen die Treuhänder schließlich stets als unvereinbar mit dem AOG zurück.

Die DAF benötigte eine Anlaufphase, um ihr eigenes Verhältnis zum Nachfolger des Betriebsrates zu bestimmen. Dabei drängte die Zeit. Die Vertrauensratsmitglieder mußten benannt und im April 1934 in Wahlen bestätigt werden. Die DAF hielt sich daher mit Forderungen auffallend zurück und betonte eng an das AOG gelehnt den Harmoniegedanken der Betriebsgemeinschaft. Einhelliger Tenor war allerdings ebenso wie bei den Treuhändern, daß die Vertrauensräte im Vergleich zu den Betriebsräten eine vollkommen neue Einrichtung darstellten und auf keinen Fall „Sonderinteressen“ wahrnehmen dürften. Von vornherein suchte die DAF damit Eigenentwicklungen in den Betrieben vorzubeugen, gerade auch, wenn sie von der NSBO getragen wurden. Die DAF betonte nun zusätzlich die Verbindung des Vertrauensratsamtes mit der DAF-Mitgliedschaft und drohte, daß dem Vertrauensratsmitglied bei mangelnder Mitarbeit in der DAF oder ungenügender Teilnahme an Schulungsveranstaltungen die Mitgliedschaft und damit das Vertrauensratsamt aberkannt werde. Dabei befand sie sich in einer schwierigen Situation: Einerseits mußten ihr die Vertrauensleute angehören, andererseits wollte sie aber den Eindruck einer gewerkschaftsähnlichen Organisation vermeiden. Während die Betriebsräte als „reine Interessenvertretung“ und „Funktionäre der Gewerkschaften“ charakterisiert wurden, sollten sich die Vertrauensleute von „den Gesichtspunkten der Betriebsgemeinschaft“ leiten lassen und die „Belange des Betriebsganzen“ vor den Einzelfall stellen. Dies entsprach zugleich der angestrebten Stellung der DAF im Rahmen der neueregelten Arbeitsbeziehungen. Sollten die Vertrauensräte als „Mittler zwischen Gefolgschaft und Unternehmertum“ fungieren, so wollte die DAF sich selbst als Gemeinschaftsorganisation präsentieren, die die Gegensätze zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern harmonisierte und die bei Konflikten, die nicht auf Betriebsebene gelöst werden konnten, noch vor den Treuhändern eine Lösung vorschlug.

Materiell sollten die Vertrauensleute nicht schlechter als die früheren Betriebsvertretungen ausgestattet sein. Falls die Freistellung eines oder mehrerer Vertrauensratsmitglieder von der Arbeit nicht möglich war, wollte die DAF zumindest die aufgrund der Tätigkeit als Vertrauensmann ausfallende Arbeitszeit durch Lohnfortzahlung ersetzt sehen. Außerdem sollten die Betriebe geeignete Räumlichkeiten, Schreibkräfte, Aktenschränke, Schreib-

material, Telefon, Postgebühren sowie Zeitschriftenabonnements zur Verfügung stellen. Die DAF sprach sich aber zugleich vehement gegen Vergünstigungen für die Vertrauensleute aus. Sie hatten rasch erkannt, daß die positive Einstellung zahlreicher Vertrauensleute zum Betrieb auf Vergünstigungen beruhte, wie zum Beispiel höherer Lohn, mehr Urlaub oder ein besserer Arbeitsplatz. Neben der vorrangigen Aufgabe, als Mittlerinstanz zwischen Belegschaft und Betriebsleitung tätig zu sein, sollten die Vertrauensleute das Leistungsstreben des einzelnen Arbeitnehmers fördern, den Betriebsführer bei der Gestaltung der allgemeinen Arbeitsbedingungen beraten und auf die Einhaltung der geltenden Vorschriften durch den Betrieb beispielsweise bei der Lohnfestsetzung und bei Urlaubsansprüchen achten. Ferner war ihnen aufgegeben, die Betriebsverbundenheit der Beschäftigten zu fördern, auf die Beilegung von Streitigkeiten im Betrieb hinzuwirken und bei der Festsetzung der Betriebsstrafen Stellung zu nehmen. Die DAF schenkte dabei der Regelung von Streitigkeiten, der Ausweitung der Schutzvorschriften und der Gestaltung des Arbeitsplatzes die meiste Beachtung. Darüber hinaus reklamierte sie zusätzliche Arbeitsbereiche für die Vertrauensräte, beispielsweise den Komplex der Berufsausbildung. Für die konkrete Vertrauensratsarbeit sprach sich die DAF zum einen für die im AOG vorgesehene Möglichkeit aus, innerhalb des Vertrauensrates eine Aufgabenverteilung vorzunehmen. Zum anderen empfahl sie die Einrichtung von Sprechstunden des Vertrauensrates und verlangte ein weitgehend ungehindertes Zutrittsrecht zu sämtlichen Räumen des Betriebes für die Vertrauensratsmitglieder.

Auf Seiten der Industrie wurde in ersten Stellungnahmen zur Institution Vertrauensrat dessen „gemeinschaftsbildende“ Aufgabe herausgestrichen und gleichzeitig auf die Ausführungsbestimmungen des Reichsarbeitsministers sowie die praktische Umsetzung des lediglich den allgemeinen Rahmen vorgebenden AOG hingewiesen. So standen beispielsweise Fragen des alltäglichen Umgangs im Mittelpunkt von Besprechungen der Vertreter von Krupp, Mannesmann, Hoesch, der Gutehoffnungshütte und der Vereinigten Stahlwerke im Frühjahr 1934. Doch einigten sich diese lediglich darüber, die nach dem AOG vorgeschriebene Geschäftsführung des Vertrauensrates durch den Betriebsführer nur pro forma wahrzunehmen und sie an ein anderes Vertrauensratsmitglied zu delegieren. Außerdem sollten in der ersten Zeit „häufiger Gemeinschaftssitzungen des Vertrauensrates zum gegenseitigen Kennenlernen“ durchgeführt werden. Keine Einigkeit bestand dagegen hinsichtlich der Hilfsmittel für den Vertrauensrat und der Freistellung einzelner Vertrauensleute. Während Krupp plante, die bisherige Freistellung von Betriebsräten aufzuheben und das Büro des Betriebsrates zu schließen, beabsichtigten Hoesch, Mannesmann und die Vereinigten Stahlwerke vorerst keine Änderungen vorzunehmen. Mittelfristig sollten allerdings die Freistellungen von der Arbeit zurückgeführt werden.⁶

⁶ Niederschriften über mehrere Besprechungen der Unternehmensvertreter bei Arbeit Nordwest April-Juli 1934 (Archiv der Thyssen AG, VSt. Sozialwissenschaft 21/01/1-2, 21/01/6-1). Zum Umfang der Freistellungen vor und nach 1933 vgl. Frese, Betriebspolitik, S. 202 ff., 463 f.

Insgesamt sollten die Vertrauensräte in einer bedeutungslosen Position gehalten werden. Rückblickend zog der Leiter der Sozialwirtschaftlichen Abteilung des Reichsstandes der deutschen Industrie, Erdmann, Anfang 1935 ein „positives“ Fazit über die Einrichtung der Vertrauensräte: Zwar sei die Arbeit der Vertrauensräte in manchen Unternehmen im ersten Jahr „nicht völlig frei von Reibungen“ geblieben, doch sei der Umbildungsprozeß „über die ersten Übergangsschwierigkeiten hinweg“. Hier traf sich Erdmann mit der Einschätzung des Krupp-Direktors Goerens. Nachdem die Sozialpolitische Abteilung der Fried. Krupp AG die Arbeit der Vertrauensratsmitglieder nach dem ersten Jahr als ineffektiv beurteilt hatte und als Begründung anführte, daß die Vertrauensleute mehrheitlich „zum ersten Mal in einer solchen Verantwortung standen“, strich Goerens in einer Anmerkung die eigentlichen „Leistungen“ und Aufgaben des Vertrauensrates heraus: „Meines Erachtens ist die Tatsache, daß wir Ruhe in den Betrieben hatten, mindestens zum Teil auf die ausgleichende Tätigkeit des VR (Vertrauensrates) zurückzuführen.“ In der Befriedigung der Belegschaft durch scheinbare Interessenvertretung erblickten wohl die meisten Unternehmer die eigentliche Funktion dieses Gremiums.⁷

Die Zusammensetzung und Organisation des Vertrauensrates im Betrieb 1934/35

Die Anzahl der Vertrauensratsmitglieder eines Betriebes war nach der Größe des Betriebes gestaffelt, wobei den Vertrauensleuten die gleiche Anzahl von Stellvertretern zur Seite stand. Mit der Verfestigung des Vertrauensratsamtes nach der Aussetzung der Wahlen 1936 verlor diese vom AOG nicht mit einem eigenen Aufgabenbereich ausgestattete Reserve an Bedeutung. In der Folgezeit wurde sie entweder vom Treuhänder bestimmt oder auch nicht mehr ergänzt, wenn Veränderungen im Vertrauensrat vorgenommen wurden und Stellvertreter aufrückten.

Die Vertrauensratssitze waren in den einzelnen Betrieben höchst unterschiedlich auf Arbeiter und Angestellte verteilt, wenngleich die Arbeiter entsprechend der Belegschaftszusammensetzung zumeist ein deutliches Übergewicht besaßen. Insgesamt wurde die Position der Angestellten im Vertrauensrat im Vergleich zu den Betriebsvertretungen von 1933 aber überwiegend gestärkt, wobei sich das Verhältnis zusätzlich durch den Aufstieg von Arbeitern zu Angestellten oder das Nachrücken von Angestellten aus der Gruppe der stellvertretenden Vertrauensratsmitglieder verschob. Doch suchten sowohl die DAF als auch die Unternehmensleitung den Vertrauensrat in solchen Fällen wieder der Zusammensetzung der Belegschaft anzupassen. Zumeist waren zudem Männer in den Vertrauensräten vertreten trotz eines

⁷ Erdmann, Betriebsführer und Vertrauensrat im neuen Sozialrecht, in: Der Vertrauensrat, 1/1935, S. 1-3; Tätigkeitsberichte der Sozialpolitischen Abteilung der Fried. Krupp AG, Essen, 1933/34 (Historisches Archiv [HA] Krupp WA 41/3-740 b).

teilweise hohen weiblichen Beschäftigtenanteils und trotz Forderungen der DAF nach mehr Frauen im Vertrauensrat.⁸

Entscheidende Bedeutung für die praktische Arbeit der Vertrauensleute erhielten die Verteilung der Aufgabenbereiche auf einzelne Vertrauensleute und die Bildung von Ausschüssen im Betrieb, die das AOG wie schon zuvor das Betriebsrätegesetz vorsah. Sie stellten keineswegs eine Beschränkung der Vertrauensratsarbeit dar, sondern entsprachen dem Verständnis von DAF und Unternehmen, daß der Vertrauensrat als „Mittler“ Informationen und Stimmungen aus der Belegschaft an die Firmenleitung liefern und umgekehrt als Kontrollinstrument funktionieren sollte. Die Arbeitsbereiche der Vertrauensräte erstreckten sich dabei auf Ausbildungs- und Unfallschutzfragen, außerdem — soweit vorhanden — auf die Organisation betrieblicher Wohlfahrts-einrichtungen, beispielsweise die Konsumanstalt oder die Vergabe von Werkwohnungen. Bei der Bildung der Ausschüsse lehnten sich die neuen Vertrauensräte stark an die der ehemaligen Betriebsräte an. Die Lohnkommission des Betriebsrates wurde den Vertrauensräten allerdings nicht mehr zugestanden.

Insgesamt blieb die Organisation der Vertrauensräte in der ersten Phase aber grob strukturiert. Die führenden rheinisch-westfälischen Stahlunternehmen hatten - wie erwähnt - schon im April 1934 vereinbart, die Geschäftsführung ihrer Vertrauensräte einem Mitglied dieses Gremiums zu überlassen. Von einer gezielten Instrumentalisierung der Vertrauensräte durch die Unternehmen für deren Politik kann daher in den ersten beiden Jahren nicht gesprochen werden. Im Gegenteil: Wenn die Vertrauensleute nicht generell übergegangen oder wie bei Krupp durch ein System der Hilfsvertrauensleute⁹ unterlaufen wurden, erhielten sie „sehr häufig“ erst die fertig ausgearbeiteten Neuerungen zur Kenntnis, so daß eine Mitwirkung oder selbst eine Beratung in nur geringem Maß möglich war.

Die verstärkte Inanspruchnahme seit 1936

Die DAF, aber auch die Treuhänder verlangten daher von den Unternehmern, im Vertrauensrat nicht mehr die Betriebsvertretung der Weimarer Republik, sondern eine betriebsfriedliche und zur Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung bereite Einrichtung zu sehen. Die Unternehmer sollten ihren Vertrauensmännern mehr Einblick in die sozialen Verhältnisse wie Krankheits- und Unfallrisiken, Lohnverhältnisse und Leistungsbemessungen gewähren und über die sozialpolitischen Vorhaben informieren. Gleichzeitig rief die DAF die Vertrauensleute auf, „die nationalsozialistische Linie in den Betrieben zu halten“.

⁸ Vgl. die Zusammenstellung bei Frese, Betriebspolitik, S. 194, S. 465 ff.

⁹ Vgl. zu diesem unter der Ebene der Vertrauensräte angesiedelten und der Unternehmensleitung unterstehenden System von „Ansprechpartnern“ im Betrieb: ebd., S. 196 f.; sowie Wolfgang Zöllitsch, Arbeiter zwischen Weltwirtschaftskrise und Nationalsozialismus, Göttingen 1990, S. 228 f.

Die Schwäche der Vertrauensräte suchte die DAF zu korrigieren, indem sie Druck auf die Unternehmen ausübte, den Sitzungen des Vertrauensrates mehr Bedeutung zuzumessen, und indem sie spezielle Schulungen veranstaltete, Agitationsmaterial herausgab, das Auswahlverfahren für die Vertrauensräte neu regelte und das Verhältnis von Vertrauensrat und Unternehmensleitung beim Leistungskampf der Betriebe bewertete. Doch unterstreicht der weiterhin negative Grundtenor der DAF-Stellungnahmen, daß sie sich mit ihren Forderungen nur wenig durchsetzen konnte. Zudem trug die DAF zur schwachen Stellung der Vertrauensleute selbst wesentlich bei. Ihnen war es nach dem AOG gestattet, gegen Entscheidungen der Unternehmensleitung den Treuhänder anzurufen. Die DAF wertete diese Anträge aber wie jedes eigenständige Verhalten der Vertrauensräte bei Auseinandersetzungen zwischen Arbeitnehmern und den direkten Vorgesetzten oder der Unternehmensleitung als Verstöße gegen die Harmonie der Betriebsgemeinschaft und bot sich als Kontrollorgan für den Vertrauensrat an. Allerdings stieß dieser Anspruch umgehend auf Ablehnung beim Reichsarbeitsministerium, das die Kontrollrechte allein den Treuhändern zugestand. Zusätzlich wurde die DAF schließlich nach eigener Einschätzung von ihren intern konkurrierenden Fachämtern gebremst.

Vor allem seit 1936/37 setzte ein Umdenken bei den Unternehmensleitungen ein. So bemühte sich die Fried. Krupp AG in Essen, auf die hier beispielhaft näher eingegangen werden soll, seit Mitte 1936, die Kompetenz des Vertrauensrates in besonderen Richtlinien zu fixieren. In den Verhandlungen zwischen dem Vertrauensrat unter Anleitung des geschäftsführenden Vertrauensmannes und der Firma stand vor allem die Organisation der alltäglichen Vertrauensratstätigkeit im Mittelpunkt. Danach erhielten alle Vertrauensleute über die beiden vollständig von der Arbeit freigestellten Vertrauensmänner hinaus an einem Tag im Monat Gelegenheit zum Besuch der Betriebe und Werkstätten ihres Bezirks während der Arbeitszeit. Die Vertrauensleute übernahmen je einen der zunächst acht, später zehn Bezirke, in die die Gußstahlfabrik aufgeteilt worden war. Sie wurden aber zugleich aufgefordert, ihre Betriebsbesuche auf ein Minimum zu begrenzen. Dagegen lehnte Krupp den Vorschlag des Vertrauensrates ab, die Kompetenzen des geschäftsführenden Vertrauensratsmitgliedes zu erweitern. Ebenso wies Betriebsführer Goerens den Wunsch zurück, daß laufend ein oder zwei Vertrauensmänner Betriebsbesichtigungen vornehmen und mit den jeweiligen „Gefolgschaftsführern“, also in der Regel den Meistern, und dem zuständigen Hilfsvertrauensmann Betriebsangelegenheiten besprechen sollten. Nach dem Willen der Firma sollten die Vertrauensleute nur herangezogen werden, wenn zwischen dem Hilfsvertrauensmann, dem zuständigen betrieblichen Vorgesetzten und dem betroffenen Arbeitgeber keine Einigung zustande kam.¹⁰ Die Intention von

10 Richtlinien für die Vertrauensratsmitglieder der Gußstahlfabrik, 2.9.1937. Diskussion um den Arbeitsplan des Vertrauensrates (von den geschäftsführenden Vertrauensratsmitgliedern ausgearbeitet), 6.6.78.6.1936; Arbeitsplan des Vertrauensrates der Fried. Krupp AG Essen, 1937 (Entwurf und Korrektur) (HA Krupp WA 41/6-194,6-209).

Krupp trat damit deutlich zutage. Durch Zuweisung von Aufgaben suchte die Unternehmensleitung die Tätigkeit der Vertrauensleute zu strukturieren und zu kanalisieren, ohne daß das hiervon weitgehend unabhängige und von der Leitung direkt gesteuerte System der Hilfsvertrauensleute in seiner Funktionsfähigkeit gestört oder von einer anderen Institution dominiert wurde. Die DAF sprach sich zwar gegen die Begrenzung der Tätigkeitsbereiche der Vertrauensratsarbeit aus. Trotzdem war sie mit der Aufgabenverteilung zufrieden, da ihr durch die Vertrauensleute die monatlichen Stimmungsberichte der Hilfsvertrauensleute zugänglich wurden. Zunehmende Bedeutung erhielten daher die beiden freigestellten Vertrauensratsmitglieder. Sie dienten der Unternehmensleitung als vorrangige Gesprächspartner bei Problemen im Betrieb, wurden aber auch von den Beschäftigten bevorzugt angesprochen - wenn sie von diesen nicht bereits völlig abgelehnt wurden. Das geschäftsführende Vertrauensratsmitglied, das zugleich Betriebsobmann, also der führende Funktionär der DAF im Betrieb war, erlangte somit doch noch die 1936 abgelehnte herausgehobene Position. Allerdings wurde sie weiterhin nicht institutionell verankert.¹¹

Direkte Konflikte zwischen Leitung und Vertrauensleuten blieben schließlich die Ausnahme. Dies hatte seinen Grund in der Schwäche des Vertrauensrates, in der finanziellen Korrumpierung der führenden Vertrauensleute durch das Unternehmen¹² sowie in der umgehenden und einheitlichen Reaktion von Treuhändern, Unternehmen und auch der DAF, soweit der Konflikt vom Vertrauensrat durch eigene Initiative ausgelöst worden war. Vertrauensratsforderungen nach stärkerer Beteiligung vermochten die Unternehmen zumeist bereits in der Vertrauensratssitzung abzuwehren. Entwickelte sich dennoch ein direkter Konflikt, so bestand für die Unternehmen immer noch die Möglichkeit, das entsprechende Vertrauensratsmitglied wegen Verstoß gegen die Betriebsgemeinschaft zu entlassen. Bei Konflikten in der Belegschaft unterstützten die Vertrauensleute hingegen im allgemeinen den Unternehmensstandpunkt und lehnten direkte Forderungen aus der Belegschaft als der Betriebsgemeinschaft zuwiderlaufend ab.¹³ Sie trugen aber solche Forderungen oftmals als eigene Anträge in den Vertrauensratssitzungen vor und erreichten mitunter Verbesserungen, zum Beispiel am Arbeitsplatz. Dies als „konfliktbetonte Interessenpolitik“ zu bezeichnen, greift indes zu weit. Insgesamt entsprachen die Vertrauensleute viel mehr ihrer Funktion als Puffer und Auffangbecken für Unmut in der Belegschaft sowie als Zuträger der Unternehmensleitung.¹⁴

11 Vgl. z. B. Protokolle der Vertrauensratssitzungen (HA Krupp WA 41/6-207). Als Ansprechpartner der Beschäftigten vgl. z. B. Deutschlandberichte (DB) der SOPADE Januar 1936 A 81 f., April 1936 A 74.

12 Hierzu eingehend Frese, Betriebspolitik, S. 202 ff.

13 Vgl. auch die Beispiele bei Rüdiger Hachtmann, Die Arbeiter der Gutehoffnungshütte 1933 bis 1939, in: Klaus Tenfelde (Hrsg.), Arbeiter im 20. Jahrhundert, Stuttgart 1991, S. 138.

14 Vgl. dagegen vor allem Zolh'tsch, Arbeiter, S. 234.

Die Vertrauensratssitzungen

Die Beherrschung des Vertrauensrates und die Zurückdrängung der DAF durch die Unternehmensleitungen zeigten sich auch bei Form, Inhalt und Häufigkeit der Vertrauensratssitzungen. Das AOG schrieb fest, daß Sitzungen nur „nach Bedarf“ und ausschließlich von der Betriebsführung anzuberäumen waren, die gleichfalls Ort und Zeit der Sitzung bestimmte. Einzig bei einem Antrag von mindestens der Hälfte der Mitglieder war der Betriebsführer verpflichtet, den Vertrauensrat einzuberufen. In der Sitzung selbst stand dem Betriebsführer nicht nur der Vorsitz zu, sondern er durfte auch die Themen und deren Reihenfolge festlegen. Daß in der Sitzung Entscheidungen letztlich nicht erfolgten, sondern allein der Leitung vorbehalten blieben, rundet das Bild von deren Machtposition ab.

Im Vordergrund der DAF-Kritik stand aber nicht die Machtlosigkeit des Gremiums an sich, sondern die beschriebene Tendenz zahlreicher Unternehmen, die Sitzungen von stellvertretenden Betriebsführern ohne Entscheidungskompetenz leiten zu lassen. Die DAF griff hier die Enttäuschung vieler Vertrauensleute auf, die aus der Erkenntnis ihrer minimalen Einflußmöglichkeiten und aus Verärgerung über die Politik der Unternehmensleitungen vor allem in den ersten beiden Jahren von ihrem Amt zurücktraten. Die DAF verlangte, daß den Vertrauensleuten vor der Sitzung die Tagesordnung mitgeteilt wurde und somit Zeit zur Vorbereitung blieb. Ferner kritisierte sie die Tendenz, die Vertrauensleute entweder „mundtot“ zu halten oder aber deren Kenntnislücken ins Lächerliche zu ziehen und sie mit Fakten an die Wand zu drücken. Zugleich forderte die DAF, auf allzu detaillierte Protokolle zu verzichten, da sie befürchtete, daß die Vertrauensräte durch „geschickte Formulierung“ ausmanövriert und damit Streitigkeiten hervorgerufen würden. Zudem wurde den Unternehmen versichert, daß die Vertrauensleute durch die Sozialen Ehrengerichte belangt würden, sollten sie Betriebsinformationen weitergeben. Die Vertrauensleute sollten aber nicht in ihrer Tätigkeit beschränkt werden, indem Beratungsgegenstände behebzig zu vertraulichen Angelegenheiten erklärt wurden. Insgesamt blieben der DAF allerdings wenig Möglichkeiten. Ein signifikantes Beispiel ist die vielfach beibehaltene Leitung der Sitzungen durch stellvertretende Betriebsführer. Daran änderte sich auch nichts, nachdem die Treuhänder seit Frühjahr 1937 die Teilnahme des Betriebsführers anordnen konnten.

Rascher ließ sich klären, welcher Personenkreis an den Sitzungen teilnehmen durfte. Neben den gewählten Vertretern und dem Betriebsführer sollten nur ausnahmsweise „Gäste“ bei Spezialfragen, der Aufklärung von Streitigkeiten oder zur Information hinzugezogen werden. Gestützt auf eine Verordnung des Reichsarbeitsministers vom 20. Juni 1934 galt dies auch für den Betriebszellenobmann der NSBO beziehungsweise den DAF-Betriebsobmann.¹⁵ Zumeist wurde der Streit dadurch entschärft, daß die DAF-Funk-

¹⁵ Reichsarbeitsminister, Runderlaß vom 20. 6.1934, in: Deutsches Arbeitsrecht, 1934, S. 228.

tionäre zu Vertrauensratsmitgliedern wurden und umgekehrt Vertrauensleute DAF-Funktionen im Betrieb übernahmen. Dagegen blieb die Teilnahme von leitenden Angestellten zur fachlichen Unterstützung des Betriebsführers umstritten. DAF und auch die Treuhänder lehnten dies ab, um der fachlichen Unterlegenheit der Vertrauensleute entgegenzuarbeiten. In den Unternehmen verhallten solche Forderungen jedoch ungehört.

Schließlich lag es nahezu völlig im Ermessen der Unternehmensleitung, wann und wie oft sie eine Sitzung einberief. Nicht einmal eine Mindestteilnehmerzahl war vorgeschrieben. Den Beschwerden von Vertrauensleuten und DAF, die Sitzungen regelmäßig in kurzen Zeitabständen abzuhalten, kamen die Unternehmen unterschiedlich entgegen. Während die Gutehoffnungshütte mit der Bemerkung ablehnte, daß Sitzungen dann einberufen würden, „wenn der Beratungsstoff dies erforderlich“ mache, akzeptierte die Krupp-Direktion den Vorschlag des Vertrauensrates der Gußstahlfabrik, alle sechs Wochen eine Vertrauensratsbesprechung und „nach Bedarf“ Sitzungen mit dem Betriebsführer durchzuführen. Begleitet von den Appellen der DAF waren die Vertrauensleute allerdings selbstbewußt genug, die Einberufung von Sitzungen zu beantragen. So trat der Vertrauensrat der Oberhausener Hüttenwerke der GHH mit zunehmender Tendenz auf eigenen Antrag hin zusammen. Nach einer Zusammenstellung der DAF aus 53 Betrieben für die Jahre zwischen 1935 und 1938 waren knapp 70 Prozent der Sitzungen von Vertrauensleuten veranlaßt worden.¹⁶

Sowohl die Zahl der Sitzungen als auch die der Anträge des Vertrauensrates zur Einberufung können als Indikatoren für den Bedeutungsgehalt angesehen werden, den die Unternehmen dieser Institution beimaßen. Selbst zwischen Einzelbetrieben eines Gesamtunternehmens differenzierte die Zahl der Sitzungen dabei erheblich. Nach der allerdings nicht vollständigen Überlieferung der Vertrauensratsprotokolle kann eine deutliche Zurückhaltung der Unternehmen während der ersten Amtsperiode 1934/35, eine Phase verstärkter Aktivitäten 1935 bis 1937-mit Abstrichen bis 1938-und ein mitunter rapider Bedeutungsverlust vor allem in der ersten Hälfte des Jahres 1939 konstatiert werden, der aber in der ersten Zeit nach Kriegsbeginn ausgeglichen wurde. Ab 1943 nahm die Zahl der Vertrauensratssitzungen schließlich rapide ab. Vergleicht man diese Entwicklung mit der Zeit zwischen 1920 und 1933, so relativieren sich allerdings diese Trends. In dieser Zeit lag die Zahl der Sitzungen zum Beispiel bei der Kruppschen Gußstahlfabrik mit Ausnahme hoher Zahlen in den Anfangsjahren sowie des Umbruchjahres 1933 stets auf dem Niveau der Zeit zwischen 1935 und 1938.¹⁷

¹⁶ Angaben zur GHH in: Historisches Archiv (HA) der GHH 4001026/8. Die Zahlenangaben der DAF nach: Von uns notiert, in: Der Angriff, 22. 4.1938.

¹⁷ Vgl. für Einzelnachweise: Frese, Betriebspolitik, S. 208 f.

Inhalte der Vertrauensratsarbeit

Die Inhalte der Vertrauensleutearbeit wurden zum einen von dem Bestreben der DAF bestimmt, die Tätigkeit der Vertrauensleute über die eines Nachrichtentransporteurs von Stimmungen aus der Belegschaft an die Betriebsführung und umgekehrt von Entscheidungen der Leitung an die Beschäftigten sowie über die Mitwirkung bei der Schlichtung von Streitigkeiten hinaus auf sämtliche betriebliche Angelegenheiten auszuweiten. Zum anderen wurden diese Arbeitsbereiche von den beschriebenen Bemühungen der Unternehmen eingegrenzt, den Vertrauensrat im eigenen Interesse arbeiten zu lassen.

Die DAF verlangte in zunehmendem Maße über ihre 1934 formulierten Vorgaben hinaus, die Arbeitsbedingungen der Auszubildenden, jugendlichen Arbeitnehmer und Frauen zu kontrollieren. Dies sollte sich in der personellen Zusammensetzung des Vertrauensrates, nach Möglichkeit mit eigenen Sprechern, oder im Einsatz von Kontaktpersonen beim Vertrauensrat niederschlagen. Durch die doppelte Bindung der Vertrauensfrau oder des Jugendsprechers an den Vertrauensrat sowie an den Betriebsobmann und die DAF beziehungsweise die mit ihr kooperierende HJ wollte die Arbeitsfront einen bestimmenden Einfluß auf die Frauen- und Jugendarbeit in den Betrieben erlangen. Dabei galt die Jugendarbeit zunächst der Strukturierung der Berufsaus- und -Weiterbildung sowie der Teilnahme am Reichsberufswettkampf. Hinzu traten ebenso für die Vertrauensfrauen die Betreuung von Jugendlichen und Frauen im Betriebsalltag und in der Freizeit.

Stärker noch als die Jugend- und Frauenarbeit rückte die DAF den „Unf all- und Arbeitsschutz“ sowie die damit verbundenen Initiativen ihres „Amtes Schönheit der Arbeit“ in den Vordergrund der Vertrauensleutearbeit. Dabei kam es in der ersten Zeit nach der Einrichtung der Vertrauensräte zu zahlreichen Konflikten zwischen der unverändert zuständigen Gewerbeaufsicht und der DAF.

Die Bemühungen der DAF, die Vertrauensratsarbeit mit Inhalten zu füllen und die Vertrauensleute gleichzeitig direkt an sich zu binden, standen in deutlichem Kontrast zur tatsächlichen Tätigkeit der Vertrauensräte. Dies läßt sich anschaulich an dem engen Zusammenhang zwischen der Anzahl der Vertrauensratssitzungen und den dort besprochenen Themen aufzeigen. Stagnation und Rückgang der Sitzungen reflektieren einen erheblichen Funktionsverlust und eine Aufgabenbeschränkung der Vertrauensräte.

In der Kruppschen Gußstahlfabrik, deren Entwicklung hier wiederum beispielhaft erwähnt werden soll, dienten die Vertrauensratssitzungen in den ersten beiden Jahren vor allem zur Konstituierung und zur Festlegung der Ausschüsse, zur Ausarbeitung der Geschäftsordnung des Vertrauensrates und der Diskussion der Betriebsordnung. Die Absetzung der Vertrauensratswahlen seit 1936 bewirkte hier einen deutlichen Wandel. In den Vordergrund

der Sitzungen rückten Klagen von Arbeitnehmern, Widersprüche gegen Kündigungen, die Arbeitsplatzgestaltung, Urlaubsangelegenheiten sowie Fragen der Lohngestaltung und Sonderzuwendungen. Dabei standen Lohn- und Arbeitszeitregelungen neben vertrauensratsinternen Organisationsfragen an erster Stelle, wohingegen sämtliche DAF-Initiativen, zum Beispiel des Amtes Schönheit der Arbeit, DAF-Organisationsfragen, aber auch betriebsspezifische Fragen wie etwa Werkswohnungen nur am Rande, oftmals nur ein einziges Mal besprochen wurden. Der Ablauf der Sitzungen war jeweils gleich: Die Vertrauensleute trugen die Wünsche und Beschwerden vor, die ihnen vielfach aus den Berichten der HilfsVertrauensleute bekannt waren und die der Betriebsführer oder sein Vertreter in der Regel lediglich zur Kenntnis nahmen und erst zu einem späteren Zeitpunkt entschieden. Die Entwicklung der Sitzungen hin zum Beschwerdeort war dabei bereits im AOG angelegt, da die Verhängung von Betriebsbußen die Einberufung einer Vertrauensratsitzung vorschrieb. Diese Tendenz wurde verstärkt durch die Praxis der Besprechung der laufenden Angelegenheiten zwischen Unternehmensleitung und geschäftsführendem Vertrauensratsmitglied statt im Vertrauensrat sowie durch die Delegation wichtiger Themenkomplexe an gesonderte Personen. Die Krupp-Direktion nutzte ihrerseits zunächst die Sitzungen als Plattform zur Bekanntgabe innerbetrieblicher und betriebsbezogener Angelegenheiten und Anordnungen. Während der Vertrauensrat daher nur wenig inhaltliche Arbeit leistete oder leisten könne - ein Thema als Tagesordnungspunkt in der Sitzung bedeutete noch keinesfalls eine eingehende Behandlung -, ermöglichten die gemeinsamen Sitzungen von Vertrauensrat, HilfsVertrauensleuten, DAF-Betriebsverwaltern und einem Teil der Krupp-Direktoren anfänglich breitere Aussprachen. Mit der Zeit erhielten indes die großen Versammlungen von der Unternehmensleitung die Funktion der „Plattform“. Solche Versammlungen, an denen ab Ende 1937 auch Betriebs- und Abteilungsleiter teilnahmen, besaßen dabei oftmals den Charakter von Betriebsfeiern mit Vorträgen beispielsweise des Treuhänders der Arbeit.¹⁸

Diese Tendenzen in der Entwicklung des Vertrauensrates zeigten sich mehr oder weniger ausgebildet auch in anderen untersuchten Unternehmen. Allgemein nahmen Betriebsbußen und Kündigungswidersprüche sowie Lohn-, Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen in den Vertrauensratsitzungen den breitesten Raum ein. Hinzu kamen während des Krieges Fragen zu Dienstverpflichtungen sowie vielfach zur Zwangsarbeiterbeschäftigung. Die in der Arbeitsverfassung vorgesehenen „sozialen Angelegenheiten“ des Betriebes spielten dagegen eine untergeordnete Rolle.

Alle Unternehmen suchten - mehr oder weniger ausgeprägt - die inhaltliche Tätigkeit der Vertrauensräte zu verbessern. Gern kamen die Unternehmensleitungen deshalb der Forderung der DAF nach, die Vertrauensleute gezielter nach Qualifikation auszuwählen oder nachzuschulen, auch wenn die

¹⁸ Berichte über Anzahl, Teilnehmer, Themen und Durchführung der gemeinsamen Versammlungen von Vertrauens- und HilfsVertrauensleuten 1934-1939 (HA Krupp WA 41/6-196).

Ansichten über die Effektivität solcher Maßnahmen auseinandergingen. Ansonsten sollten die Vertrauensräte „nicht wegen jeder kleinen betrieblichen Zwistigkeit zusammentreten“. Für eine notwendige „Aussprache“ genüge ein Gespräch zwischen dem Betriebsführer und einem einzelnen Vertrauensratsmitglied, am besten dem Betriebsobmann.¹⁹ Die DAF hatte die Notwendigkeit der Schulung der Vertrauensleute dagegen von Anfang an erkannt und nach einer kurzen Anlaufphase eigene Kurse entwickelt. Inhaltlich verlagerte die DAF die Schulungen dabei zunehmend von den Grundlagenkursen zum AOG auf Themen aus der betrieblichen Praxis, zum Beispiel Arbeitsschutz und zur Unfallprophylaxe. Zugleich hoffte sie, daß die Tätigkeit der Vertrauensleute dadurch auf eine positive Resonanz in den Belegschaften stoßen würde. Doch hatte die DAF Schwierigkeiten, die Vertrauensleute zur Teilnahme an ihren Kursen zu motivieren sowie überhaupt geeignete Lehrkräfte zu finden. Auch die gewünschte einheitliche Unterstützung der Unternehmen für ihre Kurse blieb aus.

Als weitere Maßnahme zur Aktivierung der Vertrauensleutearbeit gab die DAF ab Mitte 1938 „Monatsparolen“ an die Vertrauensräte und ihre Betriebsfunktionäre aus, die als Themen für Sitzungen, in Verbindung mit DAF-Initiativen sowie als zusätzliche Propaganda eingesetzt werden sollten. Die Themenpalette stimmte im wesentlichen mit der der Schulungskurse überein und deckte den gesamten Arbeitsbereich der DAF ab. Im Vordergrund standen Maßnahmen zur Leistungssteigerung und zum Abbau von Arbeitshemmnissen „sachlicher Art“ - also: Licht-, Lärm- und Luftverhältnisse, Werkzeug- und Maschinenanordnung- und „psychologischer Art“ -also: ungerechte Behandlung durch Vorgesetzte, „unnötiger Papierkrieg“ der Betriebsorganisation, ungünstige Pausengestaltung, „falsche“ Lohngestaltung oder die fehlende „Betriebsgemeinschaft“.²⁰ Letztlich dienten die Parolen der DAF dazu, einerseits „den Vertrauensrat zu lenken und leiten“ und ihn zu drängen, Vorgaben zu realisieren. Andererseits sollten die durch die Rückkopplung erwarteten Kenntnisse über die Verhältnisse in den Betrieben zusätzlichen Druck auf die Leitungen zur Steigerung der Arbeitsintensität und -leistung ausüben. Die Resonanz auf die Monatsparolen war in den Unternehmen jedoch gering, auch wenn die DAF ein „hervorragendes Ergebnis“ des „Leistungswettkampfes der Betriebe“ nicht zuletzt aufgrund der Monatsparolen behauptete. Wie gezeigt wurden in den Vertrauensratssitzungen andere Probleme besprochen. Stellungnahmen zur Leistungssteigerung erfolgten in der Regel aus umgekehrtem Anlaß, so bei „Arbeitsbummelei“.

19 Beispielhaft die Vereinigte Glanzstoff-Fabriken: Werksleitersitzung am 4./5. 10.1938 in Wuppertal-Elberfeld (Enka-Archiv).

20 Angaben aus: Der Angriff 28.10.1938; 10.1.1939; 13.1.1939; 1. 3.1939. Weitere „Monatsparolen“ wurden zur Frauen- und Jugendarbeit, Berufsausbildung, Freizeitgestaltung und zu Ernährungsfragen bekanntgegeben.

Vertrauensrat und Betriebsobmann der DAF

Das Verhältnis von Vertrauensrat und Betriebsobmann der DAF war im betrieblichen Alltag wegen der Funktion des Obmanns als Leiter der NS-Betriebsfunktionäre überwiegend von Kompetenzkonflikten gekennzeichnet. Für die Entwicklung dieses Verhältnisses war bestimmend, daß die DAF mit Hilfe des Betriebsobmanns ihren Einfluß auf die betriebliche Institution Vertrauensrat festigen wollte, um gezielt auf die innerbetrieblichen Angelegenheiten einwirken zu können. Darüber hinaus war bedeutsam, daß die Belegschaften von Großbetrieben für einen Vertrauensrat mit maximal zehn Mitgliedern und zusätzlich zehn Stellvertretern einen zu großen Umfang besaßen. Die DAF konnte dagegen mit ihrer wachsenden Zahl von Betriebsfunktionären wesentlich intensiver in den Betrieben arbeiten. Sie wollte deshalb zunächst ihre Betriebsfunktionäre stärker absichern, die im Gegensatz zu den Vertrauensleuten keinen erweiterten Kündigungsschutz genossen. Zugleich drängte die DAF, das Nebeneinander von Betriebsobmann und Vertrauensleuten durch die Aufnahme des Obmannes in den Vertrauensrat zu beseitigen. Schließlich leitete sie aus dem Recht des Betriebsobmannes, die Vertrauensratsliste aufzustellen, die Berechtigung ab, die Vertrauensratsmitglieder ebenso wieder absetzen zu können.

In den einzelnen Unternehmen entwickelte sich das Verhältnis zwischen Vertrauensrat und Betriebsobmann allerdings unterschiedlich. Verantwortlich war hierfür das Verhalten der Unternehmensleitungen gegenüber dem DAF-Betriebsfunktionär. Zwar sprachen sich die rheinisch-westfälischen Eisen- und Stahlunternehmen im Frühjahr 1934 hinsichtlich der Arbeitsbereiche für die Betriebsobleute (regelmäßige Teilnahme an Vertrauensratsitzungen, Mitwirkungen bei Neueinstellungen oder bezahlte Freistellungen) ab, sie blieben aber zurückhaltend, was deren Realisierung anging. Vielfach suchten sie die Betriebsobleute durch ein festes Amt in die Betriebsorganisation - entweder wie bei Krupp und Mannesmann im Bereich des Betriebsführers oder wie bei den Vereinigten Stahlwerken in der Sozialwirtschaftlichen Abteilung - institutionell einzubinden und damit die DAF-eigene Betriebsorganisation, die Siemens auf dem Weg zu einer „Interessenvertretung der Arbeitnehmer“ sah, zurückzudrängen, wenn sie auch, wie Krupp, insgesamt ein anderes System bevorzugten. Selbst die der DAF wenig zugeneigte Gutehoffnungshütte verweigerte auf die Dauer die gemeinsame Arbeit nicht und unterstützte den Betriebsobmann beispielsweise im Bereich Arbeitsschutz bei dessen Kooperation mit der Gewerbeaufsicht.

Für den Erfolg der DAF wurde damit in diesem Bereich entscheidend, daß jedes Vertrauensratsmitglied von ihr einen DAF-Posten im Betrieb erhielt und zusätzlich eine Vielzahl von DAF-Betriebsfunktionären eingesetzt wurde. Bis 1936 gelang es den Unternehmern, den Vertrauensrat als ein unbequemes, sich -1933 und Anfang 1934 noch unter der Bezeichnung Betriebsrat - sozialrevolutionär aufführendes oder auch nur überflüssig erscheinendes Gremium durch Aufgabenverlagerung und -aufteilung, Nichtbeachtung und nur spora-

dische Einberufung von Vertrauensratssitzungen, durch Desintegration der Institution bei gleichzeitiger Integration weniger ausgewählter Vertrauensleute sowie schließlich durch Besserstellung und „Zuwendungen“, aber auch durch Druck, Versetzung und Entlassung auszuschalten. 1937/38 erreichten sie dies nicht mehr. Die Vertrauensräte stellten zwar eine Betriebsinstitution dar, die im Sinn der Unternehmenspolitik die Leistungssteigerung progagierte, die Arbeitnehmer kontrollierte sowie als Puffer und Nachrichtentransporteur funktionierte, doch hatte sich die DAF mit ihrer Organisation dazwischengeschoben. Daher mochte es zu Kompetenzkonflikten sowohl zwischen den DAF-Betriebsfunktionären oder innerhalb der DAF-Organisation als auch zwischen DAF, Reichsexekutive und Unternehmen kommen. Durch ihren parallel zu den Vertrauensräten ausgebauten Funktionsapparat sowie die häufige Personalunion zwischen beiden beherrschte die DAF zunehmend den Vertrauensrat und hatte ihn am Ende der dreißiger beziehungsweise Anfang der vierziger Jahr strukturell geschluckt.²¹

Der Vertrauensrat selbst profitierte von diesen Anstrengungen der DAF nur wenig, wie die DAF-Tageszeitung „Der Angriff“ im Juni 1939 selbstkritisch einräumte. Danach führte der Vertrauensrat in einem „Großteil der Betriebe [...] ein Schattendasein“ und wurde entweder überhaupt nicht oder nur in zweitrangigen Angelegenheiten angerufen, da die Unternehmensleitungen „noch nicht umdenken gelernt“ hätten. Der Vertrauensrat sei „ein Schmerzenskind der nationalsozialistischen Arbeitspolitik“, eine Einschätzung, die der Vorstand der Gutehoffnungshütte und die DAF-Kreisverwaltung Oberhausen Anfang Dezember 1939 bestätigten, als sie übereinstimmend feststellten, daß die Vertrauensratsarbeit auf dem „absoluten Nullpunkt“ angelangt sei. Auch in den folgenden Jahren erlangte der Vertrauensrat als Gremium keine größere Bedeutung mehr, obwohl in den Jahren 1940 bis 1942 oft im selben Umfang wie bisher Sitzungen abgehalten wurden.²² Die Unternehmensleitungen akzeptierten zwar zum Teil Vorschläge des Vertrauensrates - beispielsweise auf dem Gebiet der Unfallprophylaxe oder der Freizeitgestaltung -, lehnten aber durchgängig wie bisher jede Mitentscheidung bei Arbeitszeit-, Lohn- und Personalfragen ab. Die Vertrauensräte waren stets Mittel zur Durchsetzung nationalsozialistischer oder unternehmensorientierter Politik, keinesfalls aber eine Institution zur Kooperation oder gar zu Verhandlungen zwischen Arbeitnehmern und Unternehmern. Auch erfolgreiche DAF-Initiativen in den Betrieben vermochten nicht das Image des Vertrauensrates als einer insgesamt schwachen und unternehmerhörigen Institution bei den Arbeitnehmern zu beseitigen.²³ Im Gegenteil, das Verhalten vieler Vertrauensleute, die sich mitunter als „Sozialdirektoren“ aufspielten, verstärkte die

21 Reichsarbeitsminister, an die Reichstreuhänder der Arbeit, zit. in: Mannesmann-Röhrenwerke/HV, Rundschreiben, 24. 5.1941 (Mannesmann-Archiv M 21500). Vgl. auch: Frese, Betriebspolitik, S. 441 ff.

22 Der Angriff, 23. 5.1939; DAF/Kreisverwaltung Oberhausen, an GHH, 2. 12. 1939 (HA GHH 400144/5). Zur Entwicklung während der Kriegsjahre vgl. auch Mai, Warum, S. 219 ff.

23 Vgl. durchgängig die Berichte der SOPADE, z. B. DB August/September 1934 A 42 f., September 1935 A 63-65, April 1936 A 73-83, Juni 1937 A 41-43, September 1938 A 82, März 1939 A 32.

Ablehnung der von der DAP zunehmend okkupierten und von den Unternehmern instrumentalisierten Vertrauensräte durch die Beschäftigten. Zahlreiche Arbeitnehmer wandten sich danach entweder an alte Betriebsräte im Betrieb, die allerdings mitunter auch Vertrauensratsmitglieder geworden waren, oder aber direkt an die DAF-Funktionäre.