

Rüdiger Hachtmann

Überlegungen zur Vergleichbarkeit von Deutscher Arbeitsfront und Freiem Deutschen Gewerkschaftsbund

<http://dx.doi.org/10.14765/zzf.dok.1.886>

Reprint von:

Rüdiger Hachtmann, Überlegungen zur Vergleichbarkeit von Deutscher
Arbeitsfront und Freiem Deutschen Gewerkschaftsbund,
in: Diktaturen in Deutschland – Vergleichsaspekte. Strukturen, Institutionen
und Verhaltensweisen, herausgegeben von Günther Heydemann und Heinrich
Oberreuter, Bundeszentrale für politische Bildung Bonn, 2003, S. 366-395

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 (2003), Überlegungen zur Vergleichbarkeit von Deutscher Arbeitsfront und Freiem Deutschen Gewerkschaftsbund, Dokserver des Zentrums für Zeithistorische Forschung Potsdam,
<http://dx.doi.org/10.14765/zzf.dok.1.886>

Ursprünglich erschienen als Rüdiger Hachtmann, Überlegungen zur Vergleichbarkeit von Deutscher Arbeitsfront und Freiem Deutschen Gewerkschaftsbund, in: Diktaturen in Deutschland – Vergleichsaspekte. Strukturen, Institutionen und Verhaltensweisen, herausgegeben von Günther Heydemann und Heinrich Oberreuter, Bundeszentrale für politische Bildung Bonn, 2003, S. 366-395

Schriftenreihe Band 398

Günther Heydemann /
Heinrich Oberreuter (Hrsg.)

Diktaturen in Deutschland – Vergleichsaspekte

Strukturen, Institutionen und
Verhaltensweisen



Bundeszentrale für politische Bildung

Bonn 2003

© Bundeszentrale für politische Bildung

Redaktion: Gernot Dallinger

Herstellung: Heinz Synal

Diese Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung
der Bundeszentrale für politische Bildung dar.

Für die inhaltlichen Aussagen tragen die Autoren die Verantwortung.

Umschlaggestaltung: Michael Rechl, Wanfried

Umschlagfotos: Rotarmist im Ehrenhof der Neuen Reichskanzlei in Berlin vor dem gestürzten
Hoheitsadler, 2. 5. 1945, Foto: rabenau, © Keystone; Demontage des Parteiabzeichens der
SED/PDS am Haus des Parteivorstands am Werderschen Markt in Berlin am 23. 1. 1990,

© Ullstein

Satzherstellung: Medienhaus Fritzsche AG, Bonn, Berlin

Druck: Bercker, Kevelaer

ISBN 3-89331-482-2

Inhalt

GÜNTHER HEYDEMANN/ DETLEF SCHMIECHEN-ACKERMANN Zur Theorie und Methodologie vergleichender Diktaturforschung	9
---	---

Machtetablierung und Herrschaftsalltag

MIKE SCHMEITZNER/ANDREAS WAGNER Zweierlei »Machtergreifung« <i>Der diktatorische Zugriff von NSDAP und KPD/SED auf die sächsische Verwaltung</i>	56
--	----

CHRISTOPHER BECKMANN Machtergreifung vor Ort <i>Zur Herrschaftsetablierung von NSDAP und KPD/SED in den Gemeindeverwaltungen eines sächsischen Landkreises</i>	94
--	----

FRANCESCA WEIL Landräte im Spannungsfeld zwischen Kooperation und Konfrontation <i>Der Kreis Annaberg im »Dritten Reich«, in der SBZ und der DDR (1933–1961)</i>	117
---	-----

DETLEF SCHMIECHEN-ACKERMANN Die Staatsparteien NSDAP und SED als lokale Vermittlungsinstanzen der Diktatur	150
--	-----

Justiz, Repression und Geheimdienste

HERMANN WENTKER Justiz in der SBZ/DDR und im »Dritten Reich« <i>Ein Vergleich aus der Perspektive ihrer zentralen Institutionen</i>	188
---	-----

RUTH BETTINA BIRN/JENS GIESEKE Die Generäle der DDR-Staatssicherheit <i>Biographien und Karrieren im doppelten Diktaturvergleich</i>	219
ANNETTE LEO Konzentrationslager Sachsenhausen und Speziallager Nr. 7	249
GERALD HACKE Zwei Diktaturen – Ein Feind <i>Die Verfolgung der Zeugen Jehovas im nationalsozialistischen Deutschland und in der DDR</i>	283
Erziehung und Bildung	
JILL AKALTIN Kindergärten und Kleinkindererziehung im »Dritten Reich« und in der SBZ/DDR am Beispiel Leipzigs 1930–1958	310
MICHAEL PARAK Hochschulverwaltung in Diktaturen <i>Kulturföderalismus und zentralistischer Herrschaftsanspruch am Beispiel Sachsen 1933–1952</i>	341
Gewerkschaft und Betrieb	
RÜDIGER HACHTMANN Überlegungen zur Vergleichbarkeit von Deutscher Arbeitsfront und Freiem Deutschen Gewerkschaftsbund	366
SABINE HÖDT Betriebliche Konfliktbewältigung und politische Einflussnahme <i>Ein Magdeburger Schwermaschinenwerk im Nationalsozialismus und in der DDR</i>	396
OLIVER WERNER Direktoren ohne Handlungsspielräume? <i>Ein Leipziger Maschinenbaubetrieb im »Dritten Reich« und in der SBZ/DDR</i>	420

Medien und Öffentlichkeit

ADELHEID VON SALDERN

Öffentlichkeiten in Diktaturen

Zu den Herrschaftspraktiken im Deutschland des 20. Jahrhunderts 442

UDO GRASHOFF/CHRISTIAN GOESCHEL

Der Umgang mit Selbstmorden

in den beiden Diktaturen in Deutschland 476

Kirche, Bürgertum und Vereinswesen

GEORG WILHELM

Kirchenpolitik im Nationalsozialismus und der SBZ/DDR

am Beispiel Leipzigs bis 1958 506

THOMAS GROBBÖLTING

Bildungsbürger – »Volksgenosse« – »Neue Intelligenz«:

Bildungsschichten in der NS- und in der SED-Diktatur 534

THOMAS SCHAARSCHMIDT

Regionalkultur im Dienste der Diktatur?

Die sächsische Heimatbewegung
im »Dritten Reich« und in der SBZ/DDR 557

Die Autoren

589

Rüdiger Hachtmann

Überlegungen zur Vergleichbarkeit von Deutscher Arbeitsfront und Freiem Deutschen Gewerkschaftsbund

Ein Vergleich von Diktaturen, nicht zuletzt von »Drittem Reich« und DDR, ist ein schwieriges Unterfangen¹, ebenso der Vergleich einzelner Institutionen, Organisationen oder anderer, gesonderter Aspekte beider deutscher Diktaturen. Das gilt auch, wenn Organisationen wie die beiden Pseudogewerkschaften Deutsche Arbeitsfront (DAF) und Freier Deutscher Gewerkschaftsbund (FDGB) untersucht werden, die – oberflächlich betrachtet – eine ganze Reihe frappierender Ähnlichkeiten aufwiesen und bereits deshalb einen Vergleich nahelegen.

1. Koordinaten und Bezugspunkte des Vergleichs

Um die Möglichkeiten und Grenzen eines Vergleichs von DAF und FDGB überhaupt diskutieren zu können, ist es zunächst notwendig, die dafür infrage kommenden *Ebenen* zu umreißen. Das wären (1.) Organisationsstrukturen und -geschichte, (2.) Programmatik und Art der von (übergeordneten) staatlichen Funktionsträgern gestellten Grundaufgaben, (3.) Funktionsapparat bzw. zumindest die wichtigeren Funktionsträger (soziale Herkunft, Bildung etc. – also Kollektivbiographien –, Selbstverständnis, Verhaltensmuster, Mentalitäten), (4.) Integrationserfolge (Einbindung namentlich der Arbeitnehmerschaft in das jeweilige politische System) und (5.) Stellung zum Staat bzw. Position innerhalb des jeweiligen Herrschaftssystems. Vor allem die erst- und die letztgenannte Ebene werden im Folgenden im Vordergrund stehen.

Darüber hinaus ist für die einzelnen Ebenen ein *Koordinatensystem* festzulegen, das gleichsam die *Bezugspunkte des Vergleichs* markiert. Das wären mit Blick auf die Organisationsgeschichte von FDGB und DAF: Aufbau und Strukturveränderungen beider Pseudogewerkschaften; die Aufgaben beider Organisationen im Kontext der jeweiligen Arbeitsverfassung bzw. die Zuschreibung bestimmter Rollen im Rahmen des kollektiven Arbeitsrechts;

die für die Organisationen bzw. das Handeln der Funktionäre verbindliche Ideologie; sowie last but not least die einzelnen Felder, in denen die Gesamt- oder bestimmte Suborganisationen tätig wurden. Die verschiedenen Tätigkeitsfelder der beiden Pseudogewerkschaften lassen sich wiederum in zwei deutlich voneinander unterscheidbare, große Stränge gliedern: Ein Strang schließt die Tätigkeitsfelder ein, die von den klassischen Gewerkschaften gleichsam »ererbte« wurden und sich – oberflächlich betrachtet – relativ unverändert erhielten. Hierzu zählen die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen auf überbetrieblicher wie innerbetrieblicher Ebene, die institutionalisierte Beratung in arbeitsrechtlichen Streitfällen, der Komplex der Berufsausbildung u. ä. m., aber auch z. B. das gesamte, mit den Schlagworten »Freizeitgestaltung« und »Sozialtourismus« umrissene Spektrum an »kulturellen« Initiativen. Dem zweiten Strang sind solche Tätigkeitsfelder zuzuordnen, die keine Wurzeln in älteren Traditionen der Arbeiterbewegung besaßen. Sie finden sich vornehmlich bei der DAF. Dazu gehören etwa der Gesamtkomplex der Lagerbetreuung² sowie – daraus hervorgegangen – die »Fremdarbeiterbetreuung« (seit 1940/42), ferner Tätigkeitsfelder, die der Arbeitsfront im Rahmen der – teilweise auf 1936 vorgezogenen – Kriegswirtschaft zuwuchsen³.

Dazwischen stehen weitere Aktivitäten namentlich der DAF, die zwar ebenfalls in Traditionen der »klassischen« Arbeiterbewegung wurzelten, sich von jenen jedoch binnen kurzem so weit entfernten und nicht zuletzt so stark rassistisch überformt wurden, dass ihre Herkunft kaum mehr zu erkennen war. Hierzu zählen die Tätigkeiten der DAF im betrieblichen Gesundheitswesen⁴, die zwar in gewisser Weise an sozialmedizinischen Traditionen der Arbeiterbewegung anknüpften, diese jedoch pervertierten, indem sie sie rassistischen und eliminatorisch-sozialhygienischen Zielsetzungen sowie dem Primat der Aufrüstung, mithin der Leistungssteigerung um jeden Preis, unterwarfen. Auch der riesige, verzweigte Konzern der Arbeitsfront ist diesem »dritten Strang« zuzuordnen: Abgesehen von der Neugründung des Volkswagen-Werks und einigen kleineren Wirtschaftsunternehmen fußen die »Bank der Deutschen Arbeit«, die beiden Versicherungskonzerne »Volksfürsorge« und »Deutscher Ring« (eigentlich ein Konglomerat unterschiedlicher, förmlich getrennter Gesellschaften) und die Wohnungsbau-gesellschaften (»Neue Heimat«) in ihrem materiellen Kern auf den Unternehmen, die 1933 den Freien Gewerkschaften geraubt worden waren. Indes verloren sich die genossenschaftlichen, auf dem Prinzip der Selbsthilfe basierenden Traditionen dieser vormals gewerkschaftseigenen Firmen rasch. Teilweise wurden sie zum Ausgangspunkt für Aktivitäten und Planungen, die die rassen- und bevölkerungspolitischen Zielsetzungen des Regimes um-

zusetzen suchten (etwa die Siedlungs- und Wohnungsbauprogramme der Arbeitsfront bzw. Robert Leys als Reichswohnungskommissar). Die meisten DAF-Unternehmen wurden darüber hinaus gleichzeitig zu Hüllen, hinter denen sich ein von persönlichem Ehrgeiz und DAF-typischem »Verbands-imperialismus« (Tim Mason) getriebener »Unternehmensexpanionismus« nur schlecht verbarg, der sich auch politischer und sonstiger außerökonomischer Druckmittel bediente⁵.

Für einen Vergleich historischer Phänomene ist es schließlich entscheidend, die *Zeitachse* einzuziehen. Beide Pseudo-Gewerkschaften lassen sich nicht auf zeitlose Idealtypen reduzieren. DAF und FDGB waren keine Organisationen, die als Modelle gleichsam im luftleeren Raum konzipiert und von außen in eine bestimmte Wirklichkeit implementiert wurden. Sie besaßen eine Vorgeschichte und konnten – aufgrund der von beiden nicht unmittelbar selbst zu beeinflussenden Rahmenbedingungen und »äußeren« historischen Entwicklungen und Ereignisse – eine erhebliche Dynamik entwickeln. Um dies am Beispiel der Arbeitsfront zu illustrieren: Diese mitgliederstärkste und finanzkräftigste Massenorganisation des »Dritten Reiches« sah 1933/34 ganz anders aus als 1938/39 oder 1942/43. Ende 1933 waren die alten Arbeiter- und Angestelltenverbände zwar formell gleichgeschaltet; als organisatorische Hülle bestanden sie zunächst jedoch noch weiter. Überdies war zu diesem Zeitpunkt der Machtkampf zwischen Robert Ley, dem Chef der DAF, sowie den ihm ergebenden DAF-Funktionären einerseits und den alten braungewerkschaftlichen Spitzen der 1929 gegründeten »Nationalsozialistischen Betriebszellen-Oppektion« andererseits noch nicht endgültig entschieden. Bis 1938/39 hatte sich dies grundsätzlich gewandelt. Ein Jahr vor Kriegsbeginn waren organisatorischer Umbau und zentralistische Straffung der DAF zu einem vorläufigen Abschluss gekommen. Innerbetrieblich hatte der mit dem »Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit« (AOG) Anfang 1934 geschaffene Vertrauensrat an Bedeutung zugunsten des Betriebsobmannes verloren, des höchsten DAF-Funktionäres auf Unternehmensebene. Wieder drei Jahre später hatten sich Aufgabenfelder und innere Struktur der Arbeitsfront erneut fundamental gewandelt: Im Mai 1942 übertrug der »Generalbevollmächtigte für den Arbeitseinsatz« Sauckel der Arbeitsfront die gesamte sog. Fremdarbeiterbetreuung. Außerdem wurde die DAF seitdem an Auskämm- und Stilllegungsaktionen sowie der Disziplinierung unbotmäßiger Arbeitnehmer direkt beteiligt. Für einen Vergleich mit dem FDGB wirft dies schwer lösbare Probleme auf: Mit welcher DAF soll verglichen werden? Was war die »eigentliche« Arbeitsfront?

Der FDGB wiederum behielt zwar 1948/49 bis 1989 ein sehr viel unverwechselbareres Gesicht als die DAF von 1933 bis 1945. Aber auch die DDR-

Gewerkschaft unterlag vielfältigen Wandlungen. Für den Vergleich entstehen auch hier Probleme: Der FDGB im Vorfeld der Bitterfelder Konferenz vom November 1948 war ein anderer als der FDGB vom Frühjahr 1953, als er sich krampfhaft bemühte, die Belegschaften zur Umsetzung der Beschlüsse der II. SED-Parteikonferenz vom Mai 1952 über die »Schaffung der Grundlagen für den Aufbau des Sozialismus« zu veranlassen, d. h. den Ausbau der Schwer- auf Kosten der Konsumgüterindustrie, Normerhöhungen und Lohnsenkungen »vermitteln« musste. Oder zieht man besser den FDGB von Ende 1953 heran – also eine Organisation, die sich nach dem Schock vom 17. Juni 1953 nur schwer konsolidierte? Oder den FDGB nach dem Mauerbau vom August 1961, oder den der Ära Honecker? Beim FDGB sind überdies – mit Blick jedenfalls auf die SBZ und die Frühgeschichte der DDR, und im Unterschied zur DAF – die regionalen Differenzen von erheblicher Bedeutung: Die politischen Frontstellungen in Groß-Berlin, mit zunächst einer starken »Unabhängigen Gewerkschaftsopposition« und schließlich einem separierten DGB, unterschieden sich beträchtlich von den Konstellationen in Sachsen oder an der mecklenburgischen Küste. Auch dies erschwert den Vergleich.

Eine weitere Vorbemerkung: Der Vergleich von Diktaturen kann nicht nur »Diktaturenvergleich« sein. Wie sich jeder Vergleich beider deutschen Diktaturen mindestens implizit am Modell »normaler«, industriekapitalistisch fundierter und parlamentarisch sowie sozialstaatlich verfasster, westlicher Gesellschaften orientiert, gerät bei einem Vergleich der vornehmlich für die deutsche Arbeitnehmerschaft geschaffenen Massenorganisationen während der NS- und SED-Herrschaft der Idealtypus »klassisch«-demokratischer Gewerkschaften als Metaebene ins Spiel. Der bundesdeutsche DGB und der Weimarer ADGB werden zum Gradmesser, an dem sich die Abweichungen DAF und FDGB vom »Modell Gewerkschaft« bemessen. Sie werden zum »Normalfall« (den es für Historiker eigentlich nicht geben kann). Dies ist zu berücksichtigen, auch wenn im Folgenden auf einen systematischen Vergleich mit der Gewerkschaftsbewegung der Bundesrepublik oder der Weimarer Republik verzichtet werden muss.

Im Folgenden werden DAF wie FDGB als Pseudogewerkschaften bezeichnet. Pseudogewerkschaften waren beide Organisationen, weil während der NS-Zeit und in den 40 Jahren DDR-Geschichte klassisch-zentrale Felder gewerkschaftlicher Tätigkeit verschwanden. Der FDGB behielt allerdings weit mehr als die DAF – das wird im Folgenden angedeutet – gewerkschaftähnliche Züge; möglicherweise wäre für die DDR-Gewerkschaft der Terminus Quasi-Gewerkschaft deshalb angemessener. Die Arbeitsfront verlor dagegen bis 1936/38 in so starkem Maße anfangs durchaus

vorhandene Eigenschaften, die einen Vergleich mit »klassischen« Arbeitnehmerorganisationen nahelegen, dass selbst der Begriff »Pseudogewerkschaft« fragwürdig wird. Da die DAF jedoch mit einem anderen Ausdruck nicht angemessener »auf den Begriff gebracht« werden kann, wird hier für den gesamten Zeitraum 1933 bis 1945 der Terminus »Pseudogewerkschaft« verwendet.

Die folgenden Ausführungen stellen vorläufige Überlegungen dar. Zunächst werden (I.) die auffallendsten Ähnlichkeiten zwischen DAF und FDGB aufgelistet, (II.) einige wichtige Strukturelemente beider Regime diskutiert, danach (III.) die – allen angedeuteten Ähnlichkeiten zum Trotz – recht unterschiedlichen Stellungen von DAF und FDGB innerhalb des jeweiligen Herrschaftssystems skizziert und darauf aufbauend abschließend (IV.) die ziemlich engen Grenzen einer komparativen Betrachtung beider Pseudogewerkschaften – bzw. einzelner Aspekte derselben – aufgezeigt.

2. Deutsche Arbeitsfront und Freier Deutscher Gewerkschaftsbund: zahlreiche Ähnlichkeiten . . .

Von einer Ausnahme abgesehen⁶ ist bisher kein Versuch unternommen worden, FDGB und DAF systematisch miteinander zu vergleichen. Das mag darauf zurückzuführen sein, dass die Erforschung der DDR-Gewerkschaft noch in den Anfängen steckt⁷ und die Geschichte der DAF gleichfalls zahlreiche weiße Flecken aufweist; namentlich über ihr Agieren während des Zweiten Weltkrieges ist – über sozialplanerische Konzeptionen (einschließlich »Gesundheitsführung«, Wohnungs- und Lohnpolitik) hinaus – nur wenig bekannt⁸. Wenn Arbeitsfront und FDGB über gelegentliche kursorische Bemerkungen hinaus einem systematischeren Vergleich nicht unterzogen wurden, dann liegt dies nicht an fehlenden Ähnlichkeiten hinsichtlich Struktur, Kompetenzen und Tätigkeitsfeldern. Die gab es zahlreich. Um nur die wichtigsten zu nennen:

Größe und Finanzstärke: DAF und FDGB waren innerhalb der jeweiligen Systeme die mitgliederstärksten und finanzkräftigsten Organisationen. Die Arbeitsfront zählte bei Kriegsbeginn 22,4 und 1942 schließlich 25,1 Mio. Mitglieder; allein ihr jährliches Finanzaufkommen von mehr als einer halben Milliarde Reichsmark (ohne Vermögen) verschaffte der DAF ein beträchtliches Gewicht innerhalb des NS-Herrschaftsgefüges. Der FDGB zählte zum Zeitpunkt des Zusammenbruchs der DDR 9,6 Mio. Mitglieder und verfügte gleichfalls über beträchtliche Finanzmittel, welche die anderer DDR-Massenorganisationen weit in den Schatten stellte.

Zwangsmitgliedschaft: Für die Arbeitnehmerschaft waren DAF und FDGB de facto Zwangsorganisationen. Arbeitern und Angestellten war es kaum möglich, sich einer Mitgliedschaft in diesen Organisationen zu entziehen. Der Organisationsgrad des FDGB lag 1989 bei 97,4 Prozent, der der DAF 1938 bei 98,6 Prozent. Dieser hohe Organisationsgrad lässt sich freilich nicht mit dem »normaler Gewerkschaften« vergleichen, obwohl auch jene den »Closed Shop« kennen. Die Mitgliedschaft wurde in beiden Fällen durch sozialen Druck und mittelbare Restriktionen gleichsam erzwungen: Wer nicht Mitglied des FDGB war, hatte es schwer, in den Genuss bestimmter Erholungs- und Versorgungsleistungen zu gelangen, deren Verteilung die DDR-Gewerkschaftsfunktionäre auf betrieblicher wie überbetrieblicher Ebene beträchtlich beeinflussen konnten. (Die Leistungen der Sozialversicherung wurden dagegen mitgliederunabhängig gewährt, obwohl der FDGB seit 1967 alleiniger Träger der Sozialversicherung war.) Verweigerte ein Arbeitnehmer den Beitritt zur DAF, konnte dies zum Arbeitsplatzverlust führen und auch sonst nachhaltige soziale Stigmatisierungen (als »gemeinschaftsfremd«, »Querulant« usw.) nach sich ziehen. Gemeinsam war Arbeitsfront und FDGB überdies, dass ihnen nicht nur abhängig Erwerbstätige angehörten. Im FDGB waren auch – mit Unternehmerfunktionen betraute – Betriebsleiter organisiert. Der DAF gehörten neben Arbeitern und Angestellten außerdem Unternehmer, Handwerksmeister und ein Großteil der »freien Berufe« an – überwiegend freilich korporativ, d. h. über ihre weiter bestehenden, eigenständigen Berufsorganisationen.

Über solchen unübersehbaren Gemeinsamkeiten der Mitgliederstruktur sollten allerdings nicht die Unterschiede vergessen werden. Wie sehr der Rassismus als handlungsleitende Maxime selbst mit Blick auf den »gemeinsamen Nenner« Zwangsmitgliedschaft FDGB und DAF voneinander unterschied, zeigte sich besonders deutlich mit Blick auf die Arbeitsfront seit September 1939: Mitglied der DAF durften nur »deutsche Volksgenossen« werden, die über die deutsche Staatsbürgerschaft verfügten, nicht dagegen ausländische Arbeitskräfte. Die sog. Fremdarbeiter mussten zwar in gleicher Höhe wie deutsche Arbeitnehmer Beiträge an die DAF abführen; begründet wurde diese obligatorische Sondersteuer an die Arbeitsfront mit den Kosten für die »Fremdarbeiterbetreuung«, die bei der DAF anfielen. Eine Aufnahme in die DAF war jedoch ausdrücklich ausgeschlossen. Das Institut der »DAF-Gastmitgliedschaft« wurde nur kleinen, privilegierten Ausländergruppen für einen begrenzten Zeitraum verliehen.

Ein weiterer bemerkenswerter Unterschied, das kann hier nur angedeutet werden, war die Frauenpolitik beider Organisationen: Auch wenn Frauen innerhalb des FDGB keineswegs vollständig gleichgestellt waren, besaßen

sie doch erhebliche Mitsprachemöglichkeiten und waren sie auf der unteren und mittleren Funktionsebene durchaus in stärkerem Maße repräsentiert; beides war für die DAF undenkbar⁹. Doch zu weiteren Ähnlichkeiten:

Aufhebung des Tarifvertragsprinzips und der Tariffähigkeit der Gewerkschaften: Im »Dritten Reich« traten nach der endgültigen Zerschlagung der alten Gewerkschaftsverbände im Mai 1933 an die Stelle der vormaligen Tarifverträge sog. Tarifordnungen, die nicht mehr von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ausgehandelt, sondern autoritär durch »Treuhand der Arbeit« festgeschrieben wurden. Die DAF besaß keinerlei tarifpolitische Befugnisse¹⁰. In der DDR wiederum traten für die übergroße Mehrheit der Beschäftigten sog. Rahmenkollektivverträge an die Stelle der Tarifverträge. Diese Rahmenkollektivverträge wurden zwischen den Zentralvorständen der DDR-Gewerkschaften und den zuständigen staatlichen Funktionsträgern ausgehandelt. Da der FDGB auf die staatlicherseits vorgegebenen Rahmenbedingungen verpflichtet war und zudem zahlreiche Aspekte der Lohn- und Arbeitsbedingungen, die in der Weimarer Republik und der Bundesrepublik tarifvertraglichen Vereinbarungen unterlagen, im »Gesetzbuch der Arbeit« von 12. April 1961 bzw. dem Arbeitsgesetzbuch der DDR von 16. Juni 1977 vom Gesetzgeber verbindlich fixiert worden waren, kann auch für die 40 Jahre DDR von echten Tarifverhandlungen nicht gesprochen werden; lediglich in marginalen Wirtschaftssektoren, namentlich dem selbstständigen Handwerk und den »Einrichtungen nichtsozialistischer Eigentumsformen«, wurden während der DDR-Zeit weiterhin Tarifverträge geschlossen. Mit der Aushebelung klassischer Tarifpolitik verloren DAF und FDGB zentrale gewerkschaftliche Funktionen.

Verpflichtung auf die politisch-ideologischen Ziele des jeweiligen Regimes: DAF und FDGB mussten sich den politisch-gesellschaftlichen Vorgaben der Staatsparteien unterordnen. Seit 1956 waren laut Satzung des FDGB Beschlüsse der SED verbindliche Grundlage auch der Arbeit der DDR-Gewerkschaft. Umgekehrt besaßen die jeweiligen Parteileitungen der SED Abteilungen für Gewerkschaften und Sozialpolitik, in denen die Richtlinien der Gewerkschaftspolitik für den jeweiligen Zuständigkeitsbereich fixiert wurden. Für die DAF war die Hitler-Verordnung über »Wesen und Ziel der Deutschen Arbeitsfront« vom 24. Oktober 1934 handlungsleitend. Ein zentraler Aspekt der Tätigkeit beider Pseudo-Gewerkschaften bestand darin, ihr jeweilige Klientel weltanschaulich-ideologisch zu »erziehen«; nicht zuletzt deswegen verfügten beide über ein umfangreiches Verlags- und Pressewesen. Sie fungierten infolgedessen zu erheblichen Teilen als quasi pädagogische Abteilungen der jeweiligen Staatsparteien. Auch dies ein entscheidender Verlust gewerkschaftlicher Qualitäten: Trotz aller Anbindung namentlich von Richtungs-

gewerkschaften an bestimmte Parteien ist politische wie organisatorische Autonomie ein Grundcharakteristikum klassischer Gewerkschaften.

Arbeitsmobilisierung (als Teilaspekt der »verzieherischen Aufgaben«): Beide Pseudogewerkschaften suchten die Arbeitnehmerschaft zum intensiven »Arbeits-einsatz« zu veranlassen und zugleich eine neue Arbeitsmoral zu verankern. Die Instrumente hierfür waren – über politisch-propagandistische Kampagnen und Inszenierungen hinaus, die für sich genommen kaum Wirkung gezeigt hätten – vielfältig. Auf einer allgemeinen Ebene lassen sie sich auf die Elemente »Zuckerbrot und Peitsche« reduzieren: Einerseits entfalteten beide Organisationen ihre Initiativen zur Arbeitsmobilisierung und »Hebung« der Arbeitsmoral vor dem Hintergrund eines vielfältigen Instrumentariums zur Disziplinierung nicht leistungswilliger oder sonst unbotmäßiger Arbeitnehmer. Dieses Instrumentarium wurde von den beiden Organisationen selbst zwar unmittelbar nicht oder nur ausnahmsweise eingesetzt¹¹; es verschaffte ihren Aktivitäten jedoch eine spezifische Nachhaltigkeit und verlieh namentlich dem sozialen Druck, den beide Organisationen im Vorfeld direkter Disziplinierung ausübten, Wirkung. Andererseits forcierten sie die leistungsbezogene Differenzierung der Arbeitnehmerschaft über das Prinzip des Wettbewerbs, der damit verbundenen Belobigungen und Gratifikationen und damit einhergehend durch gestufte materielle und immaterielle Leistungsanreize, außerdem durch den Ausbau des beruflichen Bildungswesens. Eingerahmt wurde die Arbeitsmobilisierung durch eine staatlicherseits erzwungene Pflicht zur Arbeit, in der DDR verfassungsrechtlich positiv ergänzt durch das (für die klassische Arbeiterbewegung traditionell zentrale) Recht auf Arbeit.

Kontroll- und Überwachungsfunktionen: DAF wie FDGB fungierten über ihre politisch-pädagogischen Funktionen hinaus als Kontrollinstanzen der Belegschaften. Die von »normalen« Organen der Arbeitsfront (Betriebsobmänner, Ortswaltungen usw.) verfassten Berichte sollten den jeweils höheren DAF-Instanzen sowie anderen NS-Funktionsträgern Aufschluss über die Stimmungen in den Betrieben geben und ihnen ein flexibles Agieren erlauben. Darüber hinaus waren innerhalb der Arbeitsfront Denunziations- und Verfolgungsfunktionen seit 1934 im DAF-Amt »Information« sogar organisatorisch separiert worden¹². Zwar wurde das Amt »Information« im Frühjahr 1938 in den SD der SS hinein aufgelöst, Lage- und Stimmungsberichte jedoch weiterhin verfasst. Auch der FDGB erstellte vergleichbare Berichte, um »Fehlentwicklungen« frühzeitig erkennen zu können. Unmittelbare Verfolgungsaufgaben nahm er dagegen nie wahr.

Einbindung in die staatliche Sozialpolitik: FDGB wie DAF waren mit zentralen Aspekten der Sozialpolitik befasst, die seit Ende des 19. Jahrhunderts üb-

licherweise Obliegenheiten des modernen bürgerlichen Staates sind. Die sozialpolitischen Tätigkeitsfelder fielen ihnen allerdings auf unterschiedliche, systemspezifische Weise zu: Der FDGB erhielt sie als Kompetenzen, die vom Zentralstaat an ihn delegiert wurden. Die DAF eignete sich sozialpolitische Befugnisse aufgrund eigener Machtvollkommenheit an; sie wurde dabei durch das Kompetenzzwirrwarr des NS-Herrschaftssystems – nicht zuletzt den Niedergang des Reichsarbeitsministeriums – begünstigt. Beide Pseudogewerkschaften suchten darüber hinaus Einfluss auf die betriebliche Sozialpolitik auszuüben – auf allerdings gleichfalls sehr unterschiedlichen Wegen und mit unterschiedlichen Kompetenzen ausgestattet: In der DDR wurden zahlreiche Elemente vormaliger staatlicher Sozialpolitik unmittelbar in den Betrieb hineinverlagert. Da der Staat Eigentümer der Betriebe war, handelte es sich bei der »betrieblichen Sozialpolitik« in der DDR im Grunde um eine spezifische Form staatlicher Sozialpolitik. Der FDGB, namentlich die Betriebsgewerkschaftsleitungen (BGL), entwickelte sich zu einem wichtigen Ausgestalter einer auf diese Weise überformten »betrieblichen Sozialpolitik«. Im »Dritten Reich« wurden dagegen die Prinzipien traditioneller betrieblicher Sozialpolitik privater Unternehmen staatlicherseits nicht angetastet, bestimmte paternalistische Elemente zum Teil eher gestärkt. Die DAF suchte über verschiedene Instrumente wie den Leistungskampf der Betriebe, den Reichsberufswettkampf, durch Kampagnen des Amtes »Schönheit der Arbeit« u. ä., aber auch durch Kompetenzmaßnahmen in der Berufserziehung, in der »betrieblichen Sozialarbeit«, im betrieblichen Gesundheitswesen, im Betriebssport und anderen Bereichen, Einfluss auf die betriebliche Sozialpolitik zu nehmen und sie dem einzelnen Unternehmer sukzessive zu entziehen – mit je nach Betriebsgröße, Branche und Zeitpunkt wechselndem Erfolg.

Organisation von Massentourismus: Die Organisierung eines breit angelegten Massentourismus durch den FDGB wie DAF absorbierte einen großen Teil der Ressourcen beider Organisationen. Die NS-Gemeinschaft »Kraft durch Freude« (KdF) als größte Suborganisation der DAF wirkte innerhalb Deutschlands touristisch bahnbrechend, weil sie – alles in allem freilich nur begrenzt erfolgreich – Mehrtagesreisen auch für einkommensschwache Bevölkerungsschichten zu organisieren versuchte; Zeitgenossen wie Nachgeborene assoziierten mit dem Kürzel KdF vor allem Massen- und Billigtourismus. Auch der FDGB wurde namentlich in den letzten Jahrzehnten der DDR zunehmend als touristische Serviceeinrichtung wahrgenommen. Der Feriendienst der DDR-Gewerkschaft nahm ein gutes Drittel des Gesamthaushaltes des FDGB in Anspruch und hat (wenn man die von den Betrieben vergebenen Ferienplätze ausblendet) den institutionell vermittelten Inlands-Tourismus weitgehend monopolisiert¹³. Versuche, Tourismus zu

Niedrigpreisen für breite Arbeitnehmerschichten zu organisieren, sind zwar für sich genommen keine nur Pseudogewerkschaften eigentümlichen Aktivitäten. Relativ erfolgreich war der Sozialtourismus der von den britischen Gewerkschaften gegründeten »Workers Travel Association« seit Anfang der 20er-Jahre; sozialtouristische Aktivitäten des ADGB Ende der 20er-Jahre kamen aber bis 1933 über Ansätze nicht hinaus. Spezifisch für FDGB und DAF/KdF – und ebenso für die »Opera Nazionale Dopolavoro« der Staatsgewerkschaften im faschistischen Italien sowie massentouristische Aktivitäten der sowjetischen Gewerkschaften – war allerdings die Verknüpfung der massentouristischen Angebote mit der Intention sozialer Integration in das jeweilige Herrschaftssystem, um auf diese Weise politische Loyalität dem Regime gegenüber zu befördern. Darüber hinaus besaßen KdF und FDGB-Feriedienst Ventilfunktion; sie sollten politische Entrechtlichung und materielle Engpässe vergessen machen.

Huldigung des Wettbewerbs-Prinzips: Der FDGB suchte Arbeitsleistung und Produktivität der Gesamtwirtschaft zu stimulieren, indem er »sozialistische« Wettbewerbskampagnen initiierte. Er hatte nach den grundsätzlichen Vorgaben der SED im Kontext der Volkswirtschaftspläne, unterstützt von der Staatlichen Planungskommission, für die »Werkstätigen« in den Betrieben ein allgemeines Wettbewerbskonzept zu erarbeiten, das wiederum von den Vorständen der Einzelgewerkschaften in Abstimmung mit den Fachministerien für die verschiedenen Wirtschaftszweige spezifiziert wurde. Auf betrieblicher Ebene mussten die Betriebsgewerkschaftsleitungen für die Umsetzung der Wettbewerbskonzepte, insbesondere für die Mobilisierung der »Werkstätigen« sorgen¹⁴. Auch der »Reichsberufswettkampf« der DAF war eine – freilich mittelbare und subtilere – Form der Arbeitsmobilisierung. Darüber hinaus organisierte die Arbeitsfront seit 1936 jährlich, auch im Krieg, den »Leistungskampf der Betriebe«, der seit 1938/39 besonders sichtbar gleichfalls Arbeitsleistung und Arbeitsproduktivität in den Unternehmen erhöhen sollte. Im Unterschied zum FDGB, der »lediglich« ein allerdings wichtiges Rädchen im zentralwirtschaftlichen »Sozialistischen Wettbewerb« war, organisierte die DAF diesen »Leistungskampf« und ebenso den »Reichsberufswettkampf« in eigener Regie¹⁵.

Warum besaß das Prinzip des »Wettbewerbes« – verknüpft mit den o. g. Aspekten, insbesondere der Arbeitsmobilisierung – für beide Organisationen ein so großes Gewicht? DDR wie »Drittes Reich« waren Gesellschaften, denen der für »normale« industriekapitalistische Volkswirtschaften konstitutive Stachel der Konkurrenz und des Profits fehlte (DDR) oder denen dieser Anreiz – angesichts von Staatsaufträgen, ausgelasteter Produktionskapazitäten, Preiskontrolle, Rohstoffkontingentierung, Devisenbewirtschaftung usw. –

weitgehend gekappt worden war (»Drittes Reich«). Infolgedessen musste die wirtschaftliche Dynamik, die in »normalen«, industriekapitalistischen Gesellschaften gleichsam naturwüchsig vorhanden ist, in beiden deutschen Diktaturen mit »Wettbewerben« quasi künstlich erzeugt und gesteuert werden.

3. ... und doch nur schwer miteinander zu vergleichen: historischer Kontext und wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Die DDR und das »Dritte Reich« waren keine zeitlich parallel und quasi unabhängig voneinander existierenden oder durch das Prinzip unmittelbarer Systemkonkurrenz aufeinander bezogenen Gesellschaften (wie dies für die »alte« Bundesrepublik und die DDR galt). Das »Dritte Reich« ging der DDR vielmehr zeitlich unmittelbar voraus. KPD und SED als die tragenden Säulen des ostdeutschen Nachkriegsstaates waren von Anbeginn mit dem Problem konfrontiert, ihr Konzept von »Sozialismus« mit einer Bevölkerung aufbauen zu müssen, die durch den Nationalsozialismus sozialisiert war. Der FDGB hatte es mit »Werkstätigen« zu tun, die durch das NS-Regime sowie durch die der »Machtergreifung« vorausgehenden Erfahrungen mit Weltwirtschaftskrise, Massenerwerbslosigkeit und antiparlamentarischen Präsidialkabinetten geprägt waren; dazu gehören nicht zuletzt Erfahrungen mit einem staatlichen Schlichtungswesen, das schon vor 1930/33 die überdies erst 1918 institutionalisierte »klassische« Tarifpolitik zunehmend autoritär überformt hatte. Im Arbeitsleben selbst hatten viele Arbeitnehmer funktionstüchtige und erfolgreiche Gewerkschaften niemals kennengelernt; sie kannten lediglich die DAF sowie gegenüber Krise, Massenelend und antidemokratischen Kräften hilflose Richtungsgewerkschaften. Die Politik von SED sowie FDGB und die Verhaltensmuster der DDR-Bürger wurden durch diese Vorerfahrungen geprägt – Vorerfahrungen, die die Einbeziehung der NS-Zeit in Untersuchungen zumindest zur Geschichte der SBZ und der ersten Jahre der DDR unabdingbar machen, einen unmittelbaren Vergleich von DAF und FDGB indessen erheblich erschweren.

DAF und FDGB waren spezifische Produkte der Gesellschaften und »Systeme«, denen sie ihre Existenz verdankten. Der Ideologie und den politischen Vorgaben beider Regime waren sie allerdings in sehr unterschiedlicher Weise verbunden. Das lag auch am Charakter und der inneren Kohärenz der beiden staatstragenden Weltanschauungen: Die NS-Ideologie war nicht konsistent, sondern ein Konglomerat an Ideologemen, die unterschiedlich ausgedeutet und gewichtet werden konnten. Zusammengehalten wurde die NS-Bewegung, innerhalb derer zahllose unauflösbare Interessengegensätze

existierten, durch den »Führer«. Hitler schwebte wie ein omnipräsenter »Heiliger Geist« über allem und allen; seine ideologisierenden Ausführungen und »Führerworte« waren sakrosankt und ließen sich nur scholastisch ausdeuten. Hitler eine für NS-Bewegung und NS-Regime seit 1934 quasi gottähnliche Stellung zuzubilligen, heißt weder, die Eigendynamik des NS-Regimes und seiner Teile sowie die vielfach quasi-staatlichen NS-Organisationen zu unterschätzen, noch den ideologischen Hintergrund zu vernachlässigen, vor dem jene, nicht zuletzt die DAF, zu agieren hatten. Zentral als handlungsleitendes Moment waren und blieben Rassismus in all seinen Schattierungen sowie die Bekämpfung alles dessen, was im Verdacht von »Marxismus« und »Klassenkampf« stand. Alle NS-Organisationen mussten ihr Handeln von Anbeginn, seit 1933/34, überdies auf Kriegsvorbereitung und, seit September 1939, auf Kriegsführung ausrichten. Diesen Zielen musste sich auch die Arbeitsfront in letzter Instanz immer unterordnen.

Im Unterschied zur NS-Ideologie war die SED-Ideologie konsistenter. Sie war ein abgestimmter Dogmenkatalog, dem spätestens seit 1948 jeder FDGB-Funktionär, aber auch jedes Mitglied der Betriebsleitungen verpflichtet war. Die Betriebsleitungen in der DDR (wie die einfachen Belegschaftsangehörigen: Staatsangestellte) mussten ideologischen Vorgaben unmittelbarer nachgeben als die »Betriebsführer« der NS-Zeit. Das NS-Regime ließ die Dynamik der kapitalistischen Produktionsweise relativ ungehindert weiterwirken; sie wurde seit 1934/36 »nur« in kriegswirtschaftlicher Absicht eingerahmt und rassistisch überformt. Das »Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit« vom Januar 1934 weitete die innerbetrieblichen Entscheidungskompetenzen der Unternehmer sogar noch aus. Wirtschaftspolitik und Wirtschaftstheorie(n) der Nationalsozialisten waren nicht originell oder gar revolutionär, sondern pragmatisch. Sie wussten, dass Kriege um Europa und die Weltherrschaft nur mit einer modernen Industrie zu gewinnen sein würden, und ließen deshalb die Betriebsleitungen weiterhin nach gewohnten ökonomisch-rationalen Kriterien agieren. D. h. auch, dass im »Dritten Reich« traditionelle Strukturen – nicht zuletzt in der industriellen Arbeitswelt – wirkungsmächtiger blieben als in der zentralstaatlich-kommandowirtschaftlich überformten DDR. Infolge dieser strukturellen Kontinuitäten des NS-Regimes, dem Weiterbestehen des Prinzips des Privateigentums im gesamten wirtschaftlichen Bereich, und ebenso infolge der in der Weimarer Republik gemachten politisch-sozialen Vorerfahrungen, blieben die »klassischen« innerbetrieblichen Gegensätze zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nach 1933 zunächst stärker ausgebildet. Daran änderten auch radikale arbeitsrechtliche Einschnitte sowie die Errichtung neuer Institutionen und Organisationen, nicht zuletzt auf einzelbetrieblicher Ebene

(»Vertrauensrat«, »Betriebsobmänner«, DAF-»Werkscharen« etc.), kurzfristig wenig. Obgleich die DAF von Anfang an organisatorisch ein nicht-gewerkschaftliches Gesicht besaß, musste sie den Vorerfahrungen der »Weimarer Systemzeit« Konzessionen machen und anfangs auf mittleren und unteren Funktionärebene sowie in den Vertrauensräten vielfach quasi-gewerkschaftlich agieren. Diese quasi-gewerkschaftliche Tätigkeit wurde freilich relativ bald zurückgeschraubt.

Seit Ende 1936, nach der Überwindung einer schweren innerorganisatorischen Krise, konzentrierte sich die Arbeitsfront darauf, mit Lockung und Zwang eine Art »Wehr-Leistungsgemeinschaft« aller »schaffenden deutschen Volksgenossen« zu schmieden, die durch innerbetriebliche Konflikte weitgehend ungestört bleiben sollte. Dieses nicht zufällig einer idealisierten Frontgemeinschaft und zugleich einem patriarchalischen Familienideal nachgebildete Konzept einer sozialharmonischen »organischen Volksgemeinschaft« war von der Absicht getragen, einen ad hoc zwischen antagonistischen Partnern geschlossenen, brüchigen »Burgfrieden« wie im August 1914 von vornherein überflüssig zu machen und eine Revolution wie im November 1918 auszuschließen. Symptomatisch war, was Robert Ley als Chef der Arbeitsfront Anfang September 1936 in einer Anordnung zur Hitler-Verordnung vom 24. Oktober 1934 über »Wesen und Ziel« der Arbeitsfront seinem DAF-Funktionärs-Korps über die Rolle des Unternehmers und Betriebsobmannes zu Gehör brachte: Als »Betriebsführer« sollte der Unternehmer zum quasi militärischen Befehlshaber, zum »Kompanieführer« der »Betriebsgemeinschaft« werden. Zugleich hatte er, so Ley in Anlehnung an ein Wort Friedrich Wilhelms I. wörtlich, »Vater der Kompanie« zu sein. Der Betriebsobmann als der höchste Funktionsträger der Arbeitsfront auf der Ebene des einzelnen Unternehmens hatte nicht etwa Interessen der Belegschaft zu vertreten. Er sollte vielmehr als »etatmäßiger Feldwebel« der »Betriebsgemeinschaft« die Umsetzung der Befehle seines betrieblichen »Kompanieführers« garantieren. Zugleich sollte er jedoch »Mutter des Betriebes« sein, d. h. er hatte sich in dieser Funktion auch der Nöte der Belegschaft, »seiner Kinder«, anzunehmen. Als »Mutter des Betriebes« war der Betriebsobmann – nach dem nationalsozialistischen Familienideal und nach dem damaligen Familien- und Eherecht – dabei immer dem väterlichen »Betriebsführer« als »Familienoberhaupt« in allerdings herausgehobener Stellung untergeordnet. Der Betrieb, eigentlich ein kompliziertes Gefüge sozialer Beziehungen und vielfältiger Interessendivergenzen, sollte nach dem Willen Leys zu einem, dem klassisch preußisch-deutschen Militär vergleichbaren, gleichzeitig einem bürgerlich-reaktionären Konzept von Familienidylle nachgezeichneten, scheinbar konfliktfreien Gebilde werden¹⁶.

Die sozialen, in der Weimarer Republik politisch stark aufgeladenen Antagonismen ließen sich freilich nicht von heute auf morgen voluntaristisch außer Kraft setzen. Nicht nur die quasi-gewerkschaftlichen Aktivitäten zahlreicher unterer und mittlerer DAF-Funktionsträger während der Anfangsjahre sind ein Indiz für sozialpolitischen Pragmatismus. Wichtig mit Blick auf die potenziell politische Dimension von Sozialkonflikten während der NS-Zeit, zumindest während der ersten Jahre, ist außerdem, dass die »Zwischenschicht« der privaten Unternehmenseigner die Konfliktpotentiale zwischen »Arbeiterklasse« und Staat in Grenzen abfederten. Dies gilt freilich nur im Vergleich zur DDR, nicht dagegen im Vergleich zur Bundesrepublik und zu anderen parlamentarisch verfassten Gesellschaften mit einem intakten und eingespielten tarifpolitischen Regularium. Auch unter dem NS-Regime erhielten Sozialkonflikte rasch eine politische Dimension. Überdies war das NS-Regime hemmungslos in der Anwendung schärfster Repressionen – im Unterschied wiederum zum DDR-Staat, wo der ideologische Bezug auf die »Arbeiterklasse« den Einsatz offen terroristischer Mittel gegenüber Belegschaften oder Belegschaftsteilen nur in Ausnahmefällen erlaubte.

Während im »Dritten Reich« das Prinzip des »freien Unternehmertums« im Wesentlichen unangetastet blieb und »lediglich« kriegswirtschaftlich eingebunden wurde, fungierte in der DDR, von marginalen gewerblichen Sektoren abgesehen, der Staat unmittelbar als Arbeitgeber. Ziel war, nicht nur neue politische, sondern auch gänzlich neue ökonomische und soziale Strukturen zu errichten. Unternehmer im »klassischen« Sinne, auch während des NS-Regimes ökonomische und soziale Scharniere zwischen Staat und Arbeiterschaft, waren systematisch ausgeschaltet worden. Innerbetriebliche Sozialkonflikte waren infolgedessen unter dem SED-Regime von vornherein stärker politisch aufgeladen. Sie wuchsen sich für die Staatspartei der DDR noch schneller zu Loyalitätskonflikten aus als für die Staatspartei des »Dritten Reiches«. Für die SED war es deshalb bitter notwendig, ein Frühwarnsystem zu installieren, das mögliche Konflikte frühzeitig anzeigte und sozialen Konflikten durch – in Grenzen – eigenständiges Handeln die Schärfe nahm. Wichtigstes Instrument (nicht das einzige) waren hier die Betriebsgewerkschaftsleitungen (BGL), die seit 1949 in gewisser Weise an die Stelle der aufgelösten Betriebsräte getreten waren.

Im Unterschied zum Betriebsrat der Weimarer Republik wie der Bundesrepublik waren BGL und die nationalsozialistischen Vertrauensräte von den arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen her keine echten Arbeitnehmervertretungen. De jure besaßen die BGL, die mit der Verabschiedung des »Gesetzes der Arbeit« vom 19. April 1950 an die Stelle der erst im April 1946 wieder zugelassenen Betriebsräte getreten waren, eine recht starke

Stellung. Sie konnten erheblichen Einfluss auf Abschluss und Ausgestaltung von Einzelarbeitsverträgen ausüben und besaßen bei Kündigungen eine Art Veto-Recht. Seit 1978 durften sie in Personalakten Einsicht nehmen. Überdies war es ihnen erlaubt, an den Sitzungen der Betriebsleitungen teilzunehmen. Neben weiteren Mitbestimmungsmöglichkeiten in den Bereichen der betrieblichen Sozialpolitik, des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der Qualifizierung und der Weiterbildung, der kulturellen Betreuung, der Versorgung mit Dienstleistungen, Konsumgütern und Wohnraum sowie durch die Arbeit ihrer »Kommissionen« nahmen die BGL maßgeblichen Einfluss auf die betrieblichen Verhältnisse, weil sie alljährlich den die Rahmenkollektivverträge ergänzenden Betriebskollektivvertrag abschlossen. Grundsätzlich entwertet wurden die Rechte der BGL jedoch dadurch, dass sie wie der gesamte FDGB auf den Kurs der SED verpflichtet und in das politisch-ökonomische Gesamtsystem der DDR eingebunden waren; nur in diesem Rahmen konnten sie Arbeitnehmerinteressen vertreten.

Die mit dem »Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit« (AOG) im Frühjahr 1934 geschaffenen Vertrauensräte hatten sogar auf dem Papier sämtliche Mitbestimmungsrechte der alten Betriebsräten verloren. Das AOG war unmissverständlich: Die Vertrauensräte waren keine Interessenvertretungen der Arbeitnehmer. Sie hatten (so sahen die Paragraphen 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. Um alle Zweifel auszuräumen, stand der »Betriebsführer« zudem an der Spitze des Vertrauensrates; Sitzungen des Vertrauensrates wurden von ihm einberufen. Im historischen Längsschnitt machten BGL und Vertrauensräte anscheinend gegenläufige Entwicklungen durch: Vertrauensräte wurden nur 1935 und 1936 gewählt; sie konnten deshalb lediglich bestenfalls bis 1937 eine gewisse Legitimität beanspruchen, für die Belegschaft zu sprechen. Spätestens seit Kriegsbeginn spielten sie in den Betrieben keine größere Rolle mehr. Dies war auch darauf zurückzuführen, dass sie seit 1937/38 offenbar in zahlreichen Betrieben von der Werksleitung im Einvernehmen mit dem zuständigen »Treuhand der Arbeit« ausgetauscht wurden, ihnen mithin jegliche soziale Verankerung in den Belegschaften fehlte. Dem Fall des Vertrauensrates in die Bedeutungslosigkeit korrespondierte der Aufstieg des DAF-Betriebsobmannes, der freilich noch weniger als der Vertrauensrat Belegschaftsinteressen wahrnahm (S. 378f.).

Dagegen scheint die Stellung der BGL im Betriebsalltag im Laufe der Zeit eher stärker geworden zu sein. Dies lag nicht zuletzt daran, dass vor dem Hintergrund des 17. Juni 1953 und dem Ungarnaufstand drei Jahre später die SED sich dazu bereit finden musste, die Existenz konkreter Interessensunterschiede auf Betriebsebene zuzugeben, und dem FDGB wie der BGL eine Reihe zusätzlicher innerbetrieblicher Interventionsrechte zugestand. »Die Gewerkschaftsfunktionäre sind die Vertrauensleute der Arbeiterklasse, sie sind nicht die Assistenten der Werksleiter«, erklärte Herbert Warnke als Vorsitzender der DDR-Gewerkschaft auf dem 7. FDGB-Kongress 1968. Ob der formellen Funktionsausweitung der BGL in den 60er- und 70er-Jahren auch ein faktischer Bedeutungszuwachs der Gewerkschaftsorganisationen in den Einzelbetrieben entsprach, muss angesichts der noch lückenhaften Forschung offenbleiben. Wichtig ist, hier nach Branchen, Regionen und vor allem Betriebsgrößen zu differenzieren. Einiges spricht für die Feststellung, dass überbetriebliche wie innerbetriebliche Gewerkschaftsorgane zumindest in den großen Betriebseinheiten »für die Generaldirektoren kein wichtiger Faktor« waren¹⁷.

Im Unterschied zum Nationalsozialismus, der ökonomisch hochgradig pragmatisch agierte und insofern »modern« sein konnte, war die SED auch in ihrem wirtschaftlichen Handeln weitgehend ideologisch bestimmt. Die bürokratische Staatswirtschaft der DDR war voluntaristisch konstruiert. Ideologische Vorgaben galten selbst dann, wenn sie wirtschaftlich kontraproduktiv waren; die SED bestand volks- wie betriebswirtschaftlich auf einem Primat der Politik bis zur Selbstvernichtung. Politisch-ideologischer Fixpunkt der SED war die (zum Fetisch gewordene) Arbeiterklasse. Das Diktum von der »Diktatur des Proletariats«, die im »Arbeiter- und Bauernstaat« der DDR verwirklicht sei, war nicht bloß eine Phrase, um anders gerichtete Herrschaftsinteressen zu kaschieren; es war ernst gemeint, tief verinnerlicht und resultierte aus der autoritär-sozialpatriarchalischen Traditionslinie der Arbeiterbewegung, in der die SED ja wurzelte. Das große Gewicht staatlicher Sozialpolitik, die institutionell wesentlich vom FDGB sowie seinen betrieblichen Organisationen getragen wurde, findet hier seine wesentliche Erklärung. Dies gilt, auch wenn für den Ausbau der Sozialpolitik der DDR die »Systemkonkurrenz« mit der Bundesrepublik stets maßgeblich blieb und in den letzten beiden Jahrzehnten der DDR die bloße Herrschaftsstabilisierung für die SED zunehmend in den Vordergrund trat.

Der ideologische Bezug auf Arbeiterklasse und Arbeiterbewegung markiert einen zentralen Differenzpunkt des FDGB zur DAF. Während sich die SED und mit ihr der FDGB nicht nur in die Tradition der Weimarer KPD stellten, sondern sich darüber hinaus als konsequent revolutionäre Fortset-

zung der wilhelminischen »SPD Bebels und Liebknechts« begriffen – und die Sozialdemokratie nach 1914/18 folglich des Opportunismus und »Verrats« bezichtigten –, suchte sich die DAF mit jeder Faser ihrer Aktivitäten zum volksgemeinschaftlich-rassistischen Gegenmodell zur klassischen Arbeiterbewegung zu stilisieren. Um zum Gegenmodell werden zu können, musste die Arbeitsfront freilich an Elemente der traditionellen Arbeiterbewegung anknüpfen und jene zugleich entsprechend den neuen ideologischen Vorgaben ummodellern, ja pervertieren. In diesem Sinne wurde etwa der 1. Mai zum Anlass für fast choreographisch durchinszenierte Massendemonstrationen und -appelle. Dahinter stand die Absicht, den Sieg über die Arbeiterbewegung zu feiern und gewerkschaftliche Traditionen bis zur Unkenntlichkeit zu überformen. Wenn Ley den ebenso symbolträchtigen 2. Mai wählte, um den ersten KdF-Dampfer in See stechen zu lassen (1934) und den Grundstein für das »Seebad der Zwanzigtausend« auf Prora nahe Binz/Rügen (1936) zu legen, dann geschah dies aus dem durchsichtigen Motiv heraus, öffentlichkeitswirksam zu demonstrieren, dass die Arbeitsfront angeblich nicht eingehaltene sozialpolitische Versprechungen der Gewerkschaften binnen kurzem eingelöst habe.

4. Vorfeldorganisation einer monolithischen Staatspartei und machtvoller Mitspieler im polykratischen Herrschaftsgefüge – zur unterschiedlichen Stellung von FDGB und DAF im politischen Gesamtsystem

Höchst unterschiedlich waren auch die Stellungen von FDGB und DAF innerhalb der jeweiligen Herrschaftssysteme. Die von der SED als der vermeintlichen »Avantgarde« der Arbeiterklasse formulierten staatlichen Ziele und »die Interessen der Werktätigen« wurden in der DDR in eins gesetzt. Diese Behauptung einer grundsätzlichen Interessensidentität beider Seiten schloss ein gewerkschaftliches Agieren gegen staatliche Instanzen aus und schränkte die Möglichkeiten autonomen Handelns des FDGB entscheidend ein. Von vornherein eingeengt wurde der Bewegungsspielraum der DDR-Gewerkschaft außerdem dadurch, dass der SED-Staat ein monolithisches Gebilde war, zentralistisch durchorganisiert. Selbstverpflichtungen des FDGB, in seinen Grundsatzprogrammen niedergelegt, und darüber hinaus personelle Querverbindungen zwischen den Spitzenfunktionären des DDR-Gewerkschaftsapparates und der Staatspartei verstärkten diese Abhängigkeit von SED. Zu einer substanziell eigenständigen Politik war der FDGB infolgedessen nicht in der Lage.

Ganz anders war die Stellung der DAF innerhalb des nationalsozialistischen Herrschaftssystems. Das NS-Regime war polykratisch strukturiert, d. h. es wurde von mehreren Herrschaftsträgern zusammengehalten, deren Verhältnis zueinander nicht definitiv und dauerhaft geklärt war, sondern offen blieb. Die NS-Bewegung war der neben Großindustrie und Wehrmacht wichtigste Herrschaftsträger des »Dritten Reiches«; sie gewann zudem in dem Maße, wie sich das nationalsozialistische Regime etablieren und seine soziale Basis ausweiten konnte, an Bedeutung. Gleichzeitig zerfiel auch die NS-Bewegung in eine ganze Reihe von Institutionen und Organisationen, die ihrerseits wiederum um Macht und Einfluss rangelten. Die DAF spielte unter diesen miteinander rivalisierenden Organisationen eine wichtige Rolle; sie suchte – von 1936 bis 1941/42 alles in allem ziemlich erfolgreich – ihre Kompetenzen systematisch in zahlreiche gesellschaftliche Bereiche auszudehnen. Während der FDGB zeit seiner Existenz eine Vorfeldorganisation der SED ohne substanzielle eigene Handlungsspielräume blieb, konnte die DAF aufgrund des ganz anderen Systemcharakters und Herrschaftsgefüges des »Dritten Reiches« wesentlich autonomer agieren. Sie besaß für ihren, wie führende Funktionäre es selbst nannten: »Totalitätsanspruch« und ihr »Totalitätsstreben«¹⁸ erhebliche Freiräume. Die relativ starke Stellung, welche die Arbeitsfront bis zur Kriegswende 1941/42 »erobert« konnte, hatte sie aufgrund eigener Anstrengungen und nicht durch Aufgabenzuweisungen übergeordneter Institutionen erreicht.

Stellung und Freiräume von DAF und FDGB konnten unterschiedlicher innerhalb des jeweiligen »Gesamtsystems« kaum sein, obwohl sie im Kern ähnlichen Hauptaufgaben nachzukommen hatten, nämlich Erziehungsanstalt für »alle im Arbeitsleben stehenden Deutschen zum nationalsozialistischen Staat und zur nationalsozialistischen Gesinnung« bzw. »Schule des Sozialismus« im Sinne der SED zu sein. Wenn dennoch Aktionsräume beider und ihre Stellung innerhalb des politischen und gesellschaftlichen Gesamtsystems gravierend differierten, dann resultierte dies, über die skizzierten, grundlegend verschiedenen Systemstrukturen hinaus, auch aus dem tendenziell entgegengesetzten Charakter der *Weltanschauungen* von SED und NS-Bewegung, die die jeweilige politische Praxis wesentlich bestimmten. Das soll kurz erläutert werden:

Für die inkonsistente NS-Weltanschauung war der August 1914 bzw. der November 1918 der zentrale politisch-ideologische Bezugspunkt. »Augusterlebnis« und eine idealisierte, sozialharmonische »Frontgemeinschaft« in den Schützengräben des Ersten Weltkrieges wurden zum Keim der künftigen »Volksgemeinschaft« stilisiert, die November-Revolution zum »Dolchstoß in den Rücken des siegreichen Heeres« verzerrt. Hinter November-

syndrom und Dolchstoßlegende stand die Vorstellung, eine kleine Schar »jüdisch-bolschewistischer Verschwörer« sei der eigentliche Drahtzieher des revolutionären Geschehens gewesen und habe breitere Volksmassen für ihre Zwecke manipuliert. Führende Nationalsozialisten, nicht zuletzt Hitler selbst, suggerierten, das »Volk« oder die »Masse« handelten nicht aus eigenem Antrieb und vor dem Hintergrund konkreter Interessen, sondern seien stets außengeleitet, mithin beliebig manipulierbar¹⁹. Daraus folgte für sie: Weltanschauungen seien nicht sozial, in spezifischen Interessen etc., grundiert, sondern letztlich relativ beliebig austauschbar; das »Volk« würde sie wechseln wie abgetragene Hemden – und eine neue Weltanschauung bereitwillig übernehmen, wenn sie nur eindringlich genug, medial verstärkt und mit Repression gekoppelt, vorgetragen würde. Zugleich behaupteten Hitler und seine Epigonen, dass sich allein durch deren Kraft und mit entsprechendem politischen Willen alles bewegen ließe. Vor allem zwei allgemeine Schlussfolgerungen zogen die Nationalsozialisten aus diesen politisch-ideologischen Prämissen. Die erste: Der »Marxismus« in allen seinen Schattierungen als die Weltanschauung, die breite Schichten der Arbeiterklasse bis 1933 politisch prägte, ließe sich überwinden, wenn man die »jüdisch-bolschewistischen Verführer« der »Arbeiter der Faust« eliminiere. Die zweite Prämisse lautete: Man müsse eine Organisation schaffen, die dem »einfachen Volk« und vor allem dem sozialen Kern des ehemaligen politischen Gegners, der Arbeiterklasse, die neue Weltanschauung unmittelbar und gleichsam omnipräsent (»von der Wiege bis zur Bahre«) nahebrachte.

An diesem Punkt setzt die zentrale Funktion der DAF ein. Infolge der tragenden Rolle, welche die Nationalsozialisten der »Weltanschauung« zumäßen, kam der Arbeitsfront als Ort der Erziehung der »schaffenden Volksgenossen« eine entscheidende Stellung zu – neben der NSDAP und der SS. Diese zentrale Position, in die die DAF infolge des Politikverständnisses der Nationalsozialisten einrückte, erklärt auch, warum das Bemühen traditioneller Institutionen wie des Reichswirtschafts- und Reichsarbeitsministeriums, aber auch nationalsozialistischer Konkurrenten wie des Führerstellvertreters Hess oder des »Beauftragten des Führers für die Überwachung der gesamten geistigen und weltanschaulichen Schulung und Erziehung der NSDAP« Rosenberg zum Scheitern verurteilt war, die DAF gesetzlich einzuzugrenzen. Sie ist ein Grund, warum Hitler allem Widerstand nationalsozialistischer und ministerieller Rivalen zum Trotz bis 1941/42 »seinen Idealisten« Ley mit immer neuen Kompetenzen überhäufte und der DAF immer größere Bewegungsräume verschaffte.

Polykratische Struktur und die beträchtlichen Bewegungsräume von NS-Organisationen und -Institutionen innerhalb des politischen Systems

des »Dritten Reiches«, unabgeklärte Kompetenzen, stete Rivalitäten und sozialdarwinistisches Machtstreben setzten nicht nur eine ungeheure Dynamik auf allen gesellschaftlichen Ebenen in Gang, sondern bewirkten außerdem eine – auch und gerade im Vergleich zur DDR – wesentlich vollkommene »Durchherrsung« der NS-Gesellschaft. Die Arbeitnehmer waren einem permanenten politisch-propagandistischen, mit sozialintegrativen Angeboten durchsetzten Dauerfeuer von zahlreichen Seiten ausgesetzt, die in ihrem Agieren nicht kalkulierbar waren, von keiner Zentralinstanz gelenkt wurden, sich gegenseitig misstrauisch auf die Finger schauten – und gerade deswegen, in einem oft unfreiwilligen, zumeist chaotischen Zusammenspiel höchst effektiv wirkten. Gegenüber der Einflussnahme von einer Seite, zumal wenn diese kalkulierbar war und nicht durch permanente Konkurrenz mit anderen Institutionen unberechenbar wurde, hätte man sich abschotten können. Dem ideologischen wie politischen »Dauerbeschuss« sowie sonstigen Zumutungen durch zahllose Institutionen und Organisationen waren die Bevölkerung und hier nicht zuletzt die »schaffenden Volksgenossen«, als die eigentliche Klientel der DAF, während des »Dritten Reiches« letztlich ungeschützt ausgesetzt. Institutionenvielfalt und Kompetenzkonkurrenz hatten nicht nur mit Blick auf die Intensität des staatlichen Terrors einen »kumulierenden Effekt« (Eberhard Kolb), sondern ebenso mit Blick auf die Durchherrsung der Gesellschaft. Lähmung, stete Verunsicherung, ein dauerhaftes Gefühl des Ausgeliefertseins machten sich infolgedessen während der NS-Zeit viel stärker breit als in der DDR. Nischen, in die man sich zurückziehen konnte, verschwanden während des »Dritten Reiches« zusehends, gerade weil das NS-Regime nicht zentralistisch organisiert war, sondern zahlreiche Organisationen und Institutionen miteinander wetteiferten, den deutschen »Volksgenossen« totalitär zu erfassen.

Innerhalb des Herrschaftsgefüges des Nationalsozialismus – das nicht auf präziser Arbeitsteilung basierte, mithin das glatte Gegenteil des klassisch-bürokratischen Anstaltsstaates war – konnte die Arbeitsfront weitgehend unkontrolliert von irgendwelchen übergeordneten Zentralinstanzen handeln. Erleichtert wurde dieses Agieren aus eigener Machtvollkommenheit dadurch, dass Ley als Chef der Arbeitsfront zugleich Reichsorganisationsleiter der NSDAP war, also den Anspruch erheben konnte, auch für die Partei zu sprechen, und über personelle und institutionelle Querverbindungen DAF-Zentralbüro und Reichsorganisationsleitung eng miteinander verzahnte. Im Unterschied zur DDR, wo personelle Doppelfunktionen in Partei und Staat die komplikationslose Einbindung in das zentralistische, politisch-institutionelle Machtgefüge zusätzlich absicherten, begünstigte eine Ämteranhäufung in Partei und »Vorfeldorganisationen«, wie die Leys, lediglich

deren selbstherrliches Agieren und untermauerten weitergehende Kompetenzansprüche der jeweiligen Person und Organisation. Mit den anderen Säulen des NS-Herrschaftsystems war die Arbeitsfront letztlich nur durch die Person Hitler verbunden. In ihren konkreten Aktivitäten wurde sie auch nicht durch eine oppositionelle oder wenigstens nonkonforme Arbeitnehmerschaft infrage gestellt; Jene mochte sich im Stillen – selbst die Wahrung einer privaten, intimen Sphäre war im »Dritten Reich« lediglich begrenzt möglich – von der DAF abgewandt haben. Offen konnte sie auch »maßvolle« Kritik am Regime, bei Strafe milderer oder schärferer Repression, mindestens sozialer Isolierung, kaum artikulieren. Infolgedessen waren die meisten Arbeitnehmer froh, in Ruhe gelassen zu werden. Von den Aktivitäten der DAF nahmen sie häufig nur das wahr, was persönlichen Vorteil versprach, wie z. B. die massentouristischen Aktivitäten von KdF.

In der DDR war es dagegen sehr viel leichter, sich vor den Zumutungen des Regimes in »Nischen« zurückzuziehen. Dies lag nicht zuletzt an den ganz anders gearteten Rahmenbedingungen: Das zentralistisch-monolithisch aufgebaute polit-ökonomische System der DDR implizierte eine strikte und vergleichsweise rationale Arbeitsteilung zwischen unmittelbar staatlichen Institutionen und staatsnahen Organisationen wie dem FDGB. Herrschaftsanspruch und Herrschaftszugriff waren schon aufgrund der andersgearteten Staatsstruktur kalkulierbarer, trotz begrenzter Willkür – der Übertretung selbst gesetzter rechtlicher Regeln nach politischem Gutdünken – auch der Institutionen des SED-Staates. Seit Ende der 70er-Jahre erschlafften überdies SED und auch der in das zentralistische Gefüge des ostdeutschen Staates eingebaute FDGB in ihrem Herrschaftswillen allmählich und ermöglichten unfreiwillig den Ausbau solcher Freiräume. Mindestens für die 80er-Jahre lässt sich die DDR mit dem Begriff der »Nischengesellschaft« wohl zutreffend kennzeichnen. Das Gros der DDR-Bürger nahm die politisch-ideologische Phraseologie achselzuckend zur Kenntnis, widersprach nicht offen und richtete sich ansonsten in der autoritär-paternalistischen, ökonomisch-defizitären Gesellschaft ein, so gut es ging.

Die Handlungsspielräume des FDGB wurden darüber hinaus durch eine gänzlich andere Ideologie stark beschnitten. Waren für Hitler, Ley, die Arbeitsfront und das NS-Regime einige wenige, allerdings zentrale Ideologeme und ein ausgeprägter politischer Voluntarismus – ein Handeln nach dem Glauben, Weltanschauung und Charisma könnten Berge versetzen – charakteristisch, so gilt für die SED, jedenfalls von ihrem Selbstverständnis her, das Gegenteil: Der sog. Marxismus-Leninismus – ein Dogmenkatalog, der die Wurzeln in der Marxschen Theorie kaum erkennen ließ – postulierte, in seiner »reinen« Form, einen extremen ökonomistischen Deter-

minismus. Diese selbst gesetzte Abhängigkeit von vermeintlich objektiven wirtschaftlichen Triebkräften und damit die letztendliche Prädestination politischer und historischer Entwicklungen begrenzte die politische Praxis der SED und stärker noch den Aktionsradius der FDGB-Funktionsträger grundlegend. Die Aufgabe der DDR-Gewerkschaft als »Schule des Sozialismus« reduzierte sich darauf, die breite Masse der »Werkstätigen« von diesem ökonomischen Automatismus, der – so sein Versprechen – in ferner Zukunft paradiesische Zustände zum Ergebnis habe, zu überzeugen und sie auf die daraus abgeleiteten profanen »Notwendigkeiten« des realsozialistischen Alltags zu verpflichten.

Marxistisch-leninistische Scholastik – Interpretation und Kontroverse um die richtige Auslegung der Worte der Meister – und konkrete Konfliktkonstellationen »vor Ort«, die von gewerkschaftlichen Funktionären Geschick im Improvisieren verlangten, konnten FDGB-Funktionsträgern freilich auch relative Freiräume bieten. Solche Freiräume führten allerdings nicht zu einem Bedeutungszuwachs der Gesamtorganisation FDGB. Sie blieben offenbar weitgehend auf den Betrieb beschränkt und trugen in eigentümlicher Weise dazu bei, dass sich betriebliche »Corporate Identities« ausbildeten: Sofern die wirtschaftlichen »Hausaufgaben« zur Zufriedenheit der vorgesetzten Instanzen gemacht worden waren, also die Planvorgaben nominell erfüllt oder übererfüllt waren, und Belegschaft wie Betriebsleitung verbal den sonstigen Parteientscheidungen gehuldigt hatten, war es möglich, den einzelnen Betrieb vom Druck von außen zu entlasten. Den Betrieb »nach oben« möglichst weitgehend abzuschotten, lag im Interesse beider Seiten, der »leitenden Genossen« und der einfachen »Werkstätigen« – und im Grunde selbst im Interesse der überbetrieblichen »Oberen«, deren größter Wunsch im einigermaßen reibungsfreien Funktionieren der betrieblichen Einheiten bestand. Soziale Spannungen und Interessenskonflikte wurden deshalb nach Möglichkeit »unter der Hand« innerhalb des Betriebes geregelt. Im einzelnen Betrieb bildete sich tendenziell ein Mikrokosmos aus. Der Staat und die überbetrieblichen Organisationen von SED und FDGB wurden als externe Faktoren wahrgenommen, die in der Perspektive der Betriebsangehörigen »draußen vor dem Werkstor« bleiben sollten.

Die Rolle der BGL, also der zentralen Organe des FDGB auf Betriebs-ebene, scheint in diesem Kontext eine eigenartige Verschiebung erfahren zu haben: Der Schwerpunkt der Tätigkeit der BGL verlagerte sich während der vier Jahrzehnte DDR-Geschichte von der politischen Schulung und Erziehung der Werkstätigen im Betrieb hin zu einem vornehmlich sozialpolitischen Engagement für die »Betriebsgemeinschaft« im Interesse der Belegschaften – allerdings ohne dass der Betriebs-FDGB seine Rolle »als pädago-

gische Abteilung« der SED gänzlich aufgab. Wenn von der SED-Spitze dies anscheinend nicht nur toleriert, sondern bewusst gewollt wurde und seit den 60er-Jahren jedenfalls die Kompetenzen der BGL kräftig ausgeweitet wurden (S. 381), dann dürften dafür weitere Gründe verantwortlich gewesen sein, die hier nur angedeutet werden können:

Erstens die Arbeitererhebung der 17. Juni 1953. Das (allerdings hausgemachte) Junisyndrom besaß für die SED ein ähnliches Gewicht wie das Novembersyndrom für die Nationalsozialisten. Aus der Perspektive der Parteioberen war es notwendig, in den Betrieben ein Frühwarnsystem einzurichten, das auch funktionierte; d. h. die BGL mussten von den Belegschaften als mindestens begrenzt funktionsfähiges Interessenorgan wahrgenommen werden, an das man sich mit Ärger und Sorgen wenden konnte. *Zweitens* ließ die realsozialistische Mangelwirtschaft eine Stärkung (elastischerer) betrieblicher Organe wünschenswert sein; dieser Aspekt gab den BGL Raum, Geschick im Improvisieren zu entwickeln und vor diesem Hintergrund ein stärkeres innerbetriebliches Gewicht zu gewinnen. *Drittens* schließlich dürfte die faktische Ausbildung eines politisch letztendlich perspektivlosen Machtkonservatismus seitens der SED-Führung in den letzten ein, zwei Jahrzehnten der DDR die Orientierung der BGL auf eine betrieblich-sozialpolitische Praxis begünstigt haben.

5. Grenzen der Vergleichbarkeit – Plädoyer für eine Historisierung von DAF und FDGB

Aus einer Vogelperspektive ähnelten sich DAF und FDGB in vielerlei Hinsicht. Doch je konkreter der Blick wird, desto stärker treten die Unterschiede hervor. Noch deutlicher werden die Grenzen der Vergleichbarkeit, wenn wir die Zeitachse einziehen und die historische Wandlungsfähigkeit der hier zur Diskussion stehenden Organisationen genauer betrachten. Während die Kompetenzen und Tätigkeitsfelder des FDGB in historischer Perspektive fast »gefroren« anmuten, entwickelte die DAF eine ungeheure Dynamik, ausgelöst durch politisches Selbstverständnis und Charakter des NS-Regimes, verstärkt durch die stete Konkurrenz mit anderen Herrschaftsträgern. Es ist schwer, den Organisationskoloss, das vielartige »Phänomen« Deutsche Arbeitsfront idealtypisch so zu verdichten, dass ein stringenter Vergleich mit dem FDGB möglich wird.

Ein Weiteres kommt hinzu: In den Untersuchungen zum Gesamtkomplex »Deutsche Arbeitsfront« werden in aller Regel lediglich die Jahre 1933 bis 1939 in den Blick genommen. Die gängigen Vorstellungen von dem, was

die DAF war, sind infolgedessen vornehmlich von diesen ersten sechs Jahren der NS-Herrschaft geprägt. Die Kriegsjahre – so sie überhaupt in den Blick geraten – mutieren mit Blick auf die Arbeitsfront zu einer Art Ausnahmezustand, in der sie Aufgaben wahrnahm, die ihr »eigentlich« nicht zustanden. Diese Sicht auf die Arbeitsfront ist fragwürdig. Die Wirtschaftspolitik des »Dritten Reiches« und mit ihr letztlich die gesamte NS-Gesellschaftspolitik waren von Anbeginn, seit 1933/34, durch die Orientierung auf den künftigen Krieg geprägt. Für eine begrenzte Anfangszeit musste die DAF noch Relikte pseudo-gewerkschaftlicher Funktionen wahrnehmen, um zwecks Herrschaftsstabilisierung des NS-Regimes zumindest eine »negative Integration« der ursprünglich oppositionellen Teile der Arbeiterklasse zu bewerkstelligen. Sie wurde schon bald von einer Vielfalt sozialpolitischer Aktivitäten überwölbt und in den Hintergrund gedrängt, die der Vision einer sozialharmonischen »Wehr- und Leistungsgemeinschaft« aller »schaffenden deutschen Volksgenossen« den Anschein der Realität geben sollten. Seit September 1939 konnte die Arbeitsfront ihrer militaristisch-sozialpatriarchalischen Vision industrieller Sozialbeziehungen ungebremster nachstreben. Diese These bedarf der Erläuterung:

Mit dem Einströmen einer wachsenden, schließlich nach Millionen zählenden Zahl an »Fremdarbeitern« wurde das Konzept einer sozialharmonischen »Wehr- und Leistungsgemeinschaft« offen rassistisch aufgeladen. Dies geschah keineswegs gegen den Willen der Arbeitsfront, im Gegenteil: Die 1939 einsetzenden Entwicklungen im Bereich des »Arbeitseinsatzes« passten vorzüglich in ihr ideologisches Konzept. Namentlich das Arbeitswissenschaftliche Institut der DAF, dem die Rolle des Vordenkers zugefallen war, hatte lange vor Kriegsbeginn Denkschriften vorgelegt, nach denen die Arbeitsleistung biologisch zu qualifizieren und die Arbeitnehmerschaft insgesamt entlang einer rassistischen Typologie zu hierarchisieren sei (»ostisch«/»ostbaltisch«, »fälisch«/»nordisch« usw.). Die rassistische Segmentierung und Hierarchisierung der aus Arbeitskräften zahlreicher Nationen zusammengesetzten Arbeiterschaft im »Altreich«, wie sie seit 1939/41 im industriellen Alltag gang und gäbe wurde, brachte die DAF ein kräftiges Stück ihrem Ziel näher, den deutschen »schaffenden Volksgenossen« als wesentlichen Teil der »arischen Herrenrasse« eine herausgehobene Stellung im sozialen Gefüge der NS-Gesellschaft zu verschaffen. Zentrale Aktivitäten und Leistungen der DAF, wie Umschulung und »Aufschulung«, Erfinderbetreuung, die Durchsetzung des »Lohnkataloges Eisen und Metall« (LKEM), der regelmäßig durchgeführte »Kriegsleistungskampf der Betriebe«, der »Kriegsberufswettkampf« (Anfang 1944) u. a. m. dienten diesem Zweck. Den deutschen (»erbgesunden«) Arbeitern sollte, als Vorarbeiter, Werk-

meister usw., eine privilegierte Stellung an der Spitze einer nach Nation und »Rasse« vielfältig gestuften Industriearbeiterschaft gesichert werden. Zumindest solange der Krieg erfolgreich geführt wurde und genug Spielraum blieb, den »deutsch-arischen« Arbeitnehmern als der zentralen Klientel der Arbeitsfront die ihnen in rassistischer Perspektive zustehende Vorrangstellung zu verschaffen, war die DAF »ganz in ihrem Element«.

Man missversteht das »Wesen« der DAF, wenn man die Kriegszeit lediglich als Abweichung von einem – in jedem Falle fiktiven – »Normalzustand« betrachtet. Dies wird vielleicht noch deutlicher, wenn wir die Kehrseite des Rassismus, die Stigmatisierung, Diskriminierung und Selektion rassistisch angeblich »minderwertiger« Arbeitskräfte und das Engagement der Arbeitsfront in dieser Hinsicht betrachten: Bis 1939 konnte die Arbeitsfront den für sie – wie für alle Träger des NS-Regimes – konstitutiven Rassismus weitgehend »nur« nach innen praktizieren, indem sie »minderleistungsfähige« Arbeitnehmer als rassistisch »minderwertig« stigmatisierte oder die »Entjudung« der Belegschaften forcierte. Nach Kriegsbeginn, vor allem nach dem Überfall auf die Sowjetunion, widmete sie sich dem Rassismus »nach außen«, indem sie sich in vorderster Front an der praktischen Diskriminierung angeblich »minderwertiger Völker« beteiligte – namentlich seitdem ihr vom »Generalbevollmächtigten für den Arbeitseinsatz« Fritz Sauckel im Mai 1942 der Gesamtkomplex der »Fremdarbeiterbetreuung« definitiv übertragen wurde; faktisch hatte sie diese Funktion in weiten Teilen der Industrie – ohne abgeklärte Kompetenzabgrenzungen – schon vorher wahrgenommen. Auch bei der selbstverständlich rassistisch abgestuften Disziplinierung der multinationalen Arbeiterschaft war sie während der letzten Kriegsjahre ganz »in ihrem Element«.

Eine andere Facette der Tätigkeitsfelder der Mammutorganisation DAF, in der sie seit 1934/36 Fuß zu fassen suchte, sich jedoch erst während des Krieges so richtig entfalten konnte, war der vielschichtige Bereich der industriellen Rationalisierung. Hier konnte sie vor Kriegsbeginn angelaufene Aktivitäten krönen, indem sie maßgeblich dazu beitrug, dass mit der Einführung des LKEM seit 1942 erstmals im deutschen Raum ein modernes Arbeitsbewertungsverfahren und entsprechende moderne, leistungsbezogene Entlohnungssysteme in weiten Bereichen der Rüstungs- und Produktionsgüterindustrie durchgesetzt wurden. Bei den in der Sieges euphorie 1940/41 formulierten Plänen der DAF zu einem groß angelegten Umbau der gesamten Sozialversicherung, der die rassistische Selektion der Adressaten selbstverständlich einschloss, stand gleichfalls die Absicht Pate, der Vision einer auf Dauer angelegten »wehrhaften Volks- und Leistungsgemeinschaft« aller »erbgesunden« Deutschen konkretere Konturen zu verschaffen.

Nicht zuletzt die Zeit des Zweiten Weltkrieges und die neuen Rollen, die sich die DAF seit 1939 aneignete, ziehen einen Vergleich mit dem in seinen Funktionen und seiner Entwicklung, allen Wandlungen zum Trotz, viel »eindeutigeren«, lediglich in einen »Kalten Krieg« hineingeborenen FDGB enge Grenzen. Aber auch der Zweite Weltkrieg markiert keinen »Normalzustand« der DAF. Es ist zweifelhaft, ob die Arbeitsfront überhaupt zu einer auf Dauer angelegten Organisation mit festgefügteten Strukturen hätte werden können. Dynamik und Wandlungsfähigkeit der »historischen« DAF lassen die für einen Vergleich unabdingbare Verdichtung zu einem Idealtypus letztlich nicht zu – im Unterschied zum a priori in fixierte Aufgabenfelder eingebundenen, vergleichsweise statischen FDGB. Meine Überlegungen zur Vergleichbarkeit beider Pseudo-Gewerkschaften enden deshalb mit einem Plädoyer zur Historisierung mindestens des einzigartigen Phänomens »Deutsche Arbeitsfront«.

Anmerkungen

- 1 Die Probleme des Diktaturenvergleichs sind im letzten Jahrzehnt ausführlicher diskutiert worden; vgl. vor allem: Hans Günter Hockerts, Einführung, in: Ders. (Hrsg.), *Drei Wege deutscher Sozialstaatlichkeit*, München 1998; Christoph Kleßmann, *Zwei Diktaturen – Was kann die künftige DDR-Forschung aus der Geschichtsschreibung zum Nationalsozialismus lernen?*, in: *Deutschland-Archiv*, 25/1992, S. 601–606; Sigrid Meuschel, *Nationalsozialismus und SED-Diktatur in vergleichender Perspektive*, in: ebd., 27/1994, S. 1001–1007; Günther Heydemann/Christopher Beckmann, *Zwei Diktaturen in Deutschland. Möglichkeiten und Grenzen eines historischen Diktaturenvergleichs*, in: ebd., 30/1997, S. 12–40; Ian Kershaw, *Totalitarism Revisited: Nazism and Stalinism in Comparative Perspective*, in: *Tel Aviver Jahrbuch für deutsche Geschichte*, 23/1994, S. 23–40; Ders., *Nationalsozialistische und stalinistische Herrschaft. Möglichkeiten und Grenzen des Vergleichs*, in: *Bulletin des Hamburger Instituts für Sozialforschung* 1995, S. 55–64; Ders./Moshe Lewin, *The regimes and their dictators. Perspectives of comparativism*, in: Dies. (Hrsg.), *Stalinism and Nazism. Dictatorship in Comparison*, Cambridge 1997, S. 1–25; Klaus Schönhoven, *Drittes Reich und DDR: Probleme einer vergleichenden Analyse der deutschen Diktaturerfahrungen*, in: *Jahrbuch für Kommunismusforschung*, 3/1995, S. 189–200; Hans Mommsen, *Nationalsozialismus und Stalinismus. Diktaturen im Vergleich*, in: Klaus Sühl (Hrsg.), *Vergangenheitsbewältigung 1945 und 1989. Ein unmöglicher Vergleich?*, Berlin 1994, S. 109–126; Horst Möller, *Die Geschichte des Nationalsozialismus und der DDR – ein (un)möglicher Vergleich?*, in: ebd., S. 127–138; Ulrich Thamer, *Der Nationalsozialismus*, Stuttgart 2002, S. 449–469. Zu den verschiedenen, vornehmlich innerhalb der Politikwissenschaften entwickelten Totalitarismuskonzepten vgl. Juan J. Linz, *Totalitäre und autoritäre Regime*, Berlin 2000, bes. Vorwort zur deutschen Ausgabe, S. I–IV. Einen guten Überblick (mit weiterführenden Literaturangaben) bietet jetzt: Detlef Schmiechen-Ackermann, *Diktaturen im Vergleich*, Darmstadt 2002, zu den hier besonders

- interessierenden Massenorganisationen im »Dritten Reich« und in der DDR vor allem: S. 98 ff. Matthias Frese, Peter Hübner und Detlef Schmiechen-Ackermann danke ich für kritische Lektüre und vielfältige Anregungen.
- 2 Dies zielt auf die der DAF übertragene Errichtung von Baracken etc. sowie deren Verantwortlichkeit für die »Freizeitgestaltung« der in den Lagern untergebrachten Arbeitskräfte – in großem Maßstab seit dem Westwallbau 1938. Dem korrespondierten – in Grenzen – Aktivitäten des FDGB bei der Betreuung von Bau- und Montagearbeitern. (Diesen Hinweis verdanke ich Peter Hübner.)
 - 3 Dazu gehörte die Beteiligung an Ausarbeitung und Umsetzung des »Lohnkataloges Eisen und Metall« inkl. Vorarbeiten für andere Branchen, an Stilllegungs- und »Auskämm«-Aktionen, für Fremdarbeiter konzipierte Tests des DAF-eigenen »Instituts für Arbeitspsychologie und Arbeiterziehung« u. a. m. Vgl. als Überblick Rüdiger Hachtmann, *Die Deutsche Arbeitsfront im Zweiten Weltkrieg*, in: Dietrich Eichholtz (Hrsg.), *Krieg und Wirtschaft. Studien zur deutschen Wirtschaftsgeschichte 1939–1945*, Berlin 1999, S. 69–105.
 - 4 Im Vergleich zur DAF spielte der FDGB – allen strukturellen Ähnlichkeiten zum Trotz – innerhalb des betrieblichen Gesundheitswesens nur eine untergeordnete Rolle; in erster Linie sollte die DDR-Gewerkschaft »die Tradition genossenschaftlicher Selbstkontrolle der Versicherten« wiederbeleben; Winfried Süß, *Gesundheitspolitik*, in: H.G. Hockerts, *Drei Wege deutscher Sozialstaatlichkeit* (Anm. 1), S. 73; vgl. jetzt auch ders., *Der »Volkskörper« im Krieg. Gesundheitspolitik, Gesundheitsverhältnisse und Krankenmord im nationalsozialistischen Deutschland*, München 2003.
 - 5 Die meisten Unternehmen der DAF harren noch der genaueren Untersuchung. Bisher hat, neben dem VW-Werk, nur die »Volksfürsorge« größere Aufmerksamkeit gefunden; vgl. Ingo Böhle, *Die Volksfürsorge Lebensversicherungs AG – ein Unternehmen der Deutschen Arbeitsfront im »Dritten Reich«*, in: *Zeitschrift für Unternehmensgeschichte*, 45/2000, S. 49–78; ders., *Die Expansion der Volksfürsorge Lebensversicherung im mitteleuropäischen Raum 1938–1945*, in: *Geld und Kapital (Jahrbuch der Gesellschaft für mitteleuropäische Banken und Sparkassengeschichte)*, 4/2001, S. 181–211.
 - 6 Sebastian Simsch, *Aufgeschlossenheit und Indifferenz. Deutsche Arbeiterinnen und Arbeiter, Deutsche Arbeitsfront und Freier Deutscher Gewerkschaftsbund 1929–1962*, in: Peter Hübner/Klaus Tenfelde (Hrsg.), *Arbeiter in der SBZ – DDR*, Essen 1999, S. 751–786. Der Aufsatz von Simsch hat mehrere Schwächen: Verfehlt ist es u. a., die DAF der DDR-Gewerkschaft positiv kontrastierend gegenüberzustellen, als gleichsam basisnahes und wirkungsmächtiges Erfolgsmodell. Problematisch sind Simschs Ergebnisse auch aufgrund sehr unterschiedlicher Quellen, auf die er seine Argumentationen stützt: Während er mit Blick auf die Arbeitsfront ausschließlich deren Publikationen und Selbstdarstellungen heranzieht, macht er für seine Darstellung des FDGB wesentlich interne, zum Teil ausgesprochen selbstkritische Manuskripte zu »Kronzeugen«. Letzteres lässt sich eher als relative Stärke des FDGB, nämlich als Ausdruck einer gewissen Diskussionskultur und Offenheit, interpretieren; bei der Arbeitsfront war beides undenkbar. In seiner Diss. (die nach Fertigstellung des vorliegenden Aufsatz-Manuskripts erschien) hat Simsch wohlweislich auf einen Vergleich von DAF und FDGB verzichtet: Sebastian Simsch, *Blinde Ohnmacht. Der Freie Deutsche Gewerkschaftsbund zwischen Diktatur und Gesellschaft in der DDR 1945 bis 1963*, Aachen 2002.

- 7 Vgl. Ulrich Gill, *Der freie Deutsche Gewerkschaftsbund (FDGB). Theorie – Geschichte – Organisation – Funktionen – Kritik*, Opladen 1989; Friederike Satler, *Die Funktion der Massenorganisation*, in: *Materialien der Enquete-Kommission »Aufarbeitung von Geschichte und Folgen der SED-Diktatur in Deutschland«*, hrsg. vom Deutschen Bundestag, Baden-Baden 1995, Bd. II, 4, S. 2639–2681, bes. S. 2659–2684; Doris Schwarzer, *Arbeitsbeziehungen im Umbruch gesellschaftlicher Strukturen. Bundesrepublik Deutschland, DDR und neue Bundesländer im Vergleich*, Stuttgart 1996, bes. S. 280–306; Stefan Werum, *»Wir sind die Illegalen!« Zum Wandel der Funktionen und Organisationsstrukturen des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes 1948–1952/53*, in: *Archiv für Sozialgeschichte*, Bd. XXXIX/1999, S. 73–121. Theoretisch und methodisch hochgradig anregend: Helke Stadland, *Überlegungen zu einer Sozialgeschichte der Gewerkschaften in der SBZ/DDR – Plädoyer für einen Perspektivenwechsel*, in: *Mitteilungsblatt des Instituts zur Erforschung der Arbeiterbewegung (Iga)*, 18/1997, S. 142–165. Nach Fertigstellung des Aufsatz-Manuskripts erschienen die Diss. ders.: Helke Stadland, *Herrschaft nach Plan und Macht der Gewohnheit. Sozialgeschichte der Gewerkschaften in der SBZ/DDR 1945–1953*, Essen 2001, sowie: Renate Hürtgen, *Die »vergessene« Demokratisierung. Die Rolle des FDGB in den DDR-Betrieben der sechziger Jahre*, in: *Deutschland Archiv*, 33/2001, S. 50–59. (In den genannten Arbeiten weitere Literaturhinweise.)
- 8 Zum Forschungsstand (bis etwa 1996/97) vgl. R. Hachtmann, *Deutsche Arbeitsfront im Zweiten Weltkrieg (Anm. 3)*; außerdem Michael Schneider, *Unterm Hakenkreuz. Arbeiter und Arbeiterbewegung 1933 bis 1939*, Bonn 1999, bes. S. 168–243.
- 9 Auch in dieser Hinsicht hat Simsch DAF und FDGB zu einer Art positivem und negativem »Modell« zu stilisieren versucht. Seine mit Blick auf die ostdeutsche Gewerkschaft formulierte These, dass »die Frau Anhängsel war in der öffentlichen Gesellschaft, in der der Mann weiterhin dominierte« – während demgegenüber in der »Propaganda« der Arbeitsfront »der Mutter und Hausfrau als integrales Mitglied der Gesellschaft eine wichtige Rolle zugeordnet war« – ist nicht zu halten; S. Simsch, *Aufgeschlossenheit (Anm. 6)*, S. 770. Vgl. als Überblick zur Frauenpolitik in der DDR: Christiane Ochs, *Frauendiskriminierung in Ost und West – oder die relativen Erfolge der Frauenförderung. Eine Bestandsaufnahme in den beiden ehemaligen deutschen Staaten*, in: Karin Hausen/Gertraude Krell (Hrsg.), *Frauenerwerbsarbeit. Forschungen zur Geschichte und Gegenwart*, München-Mehring 1993, S. 50 f., 54 f., 62 f. Zur Frauenpolitik der Betriebsgewerkschaftsleitungen – an deren Spitze durchaus Frauen stehen konnten (während eine DAF-»Betriebsobfrau« undenkbar war) –, namentlich zum ziemlich erfolgreichen sozialpolitischen Wirken der Frauenkommissionen vgl. exemplarisch Francesca Weill, *Herrschaftsanspruch und soziale Wirklichkeit für zwei sächsische Betriebe während der Honecker-Ära*, Köln-Weimar-Wien 2000, S. 130–137.
- 10 Vgl. als Überblick: Andreas Kranig, *Lockung und Zwang. Zur Arbeitsverfassung im »Dritten Reich«*, Stuttgart 1983, bes., S. 30 f., 39 ff., 46; außerdem: Rüdiger Hachmann, *Die rechtliche Regelung der Arbeitsbeziehungen im »Dritten Reich«*, in: Wolfram Fischer/Dieter Gosewinkel (Hrsg.), *Wirtschaftskontrolle und Recht im Nationalsozialismus*, erscheint: Baden-Baden 2003; Ders., *Wiederbelebung von Tarifparteien oder Militarisierung der Arbeit? Kontroversen um die Grund-*

- linien der nationalsozialistischen Tarifpolitik und die »künftige Gestaltung der NS-Arbeitsverfassung« (1936–1940), in: Karl-Christian Führer (Hrsg.), *Tarifbeziehungen und Tarifpolitik in Deutschland im historischen Wandel*, erscheint: Bonn 2003.
- 11 Im Unterschied zur FDGB beteiligte sich die DAF seit 1941/42 auch unmittelbar an der Disziplinierung unbötmäßiger Arbeitnehmer; vgl. R. Hachtmann, DAF im Zweiten Weltkrieg (Anm. 3), S. 84 ff.
 - 12 Vgl. Karl-Heinz Roth, »Amt Information«. Der Geheimdienst der Deutschen Arbeitsfront und die Zerstörung der Arbeiterbewegung 1933–1938, in: Ders./Angelika Ebbinghaus (Hrsg.), *Grenzgänge. Deutsche Geschichte des 20. Jahrhunderts im Spiegel der Publizistik, Rechtsprechung und historischer Forschung*, Lüneburg 1999, S. 265–302; Ders., Einleitung zu: Ders. (Hrsg.), *Facetten des Terrors. Der Geheimdienst der »Deutschen Arbeitsfront« und die Zerstörung der Arbeiterbewegung 1933–1938*, Bremen 2000, S. 9–53, bes. S. 18 ff., 39 ff.
 - 13 Zu KdF vgl. vor allem Hasso Spode, Arbeiterurlaub im »Dritten Reich«, in: Carola Sachse u. a., *Angst, Belohnung, Zucht und Ordnung. Herrschaftsmechanismen im Nationalsozialismus*, Opladen 1982, S. 275–328; Ders., »Der deutsche Arbeiter reist«. Massentourismus im »Dritten Reich«, in: Gerhard Huck (Hrsg.), *Sozialgeschichte der Freizeit. Untersuchungen zum Wandel der Alltagskultur in Deutschland*, Wuppertal 1980, S. 281–306; Wolfhard Buchholz, *Die Nationalsozialistische Gemeinschaft »Kraft durch Freude«. Freizeitgestaltung und Arbeiterschaft im »Dritten Reich«*, München 1976. Zum bisher nur relativ schlecht erforschten FDGB-Tourismus besonders die Aufsätze von Spode, Gundel Fuhrmann und Gerlinde Irmischer in: Spode, Hasso (Hrsg.), *Goldstrand und Teutonengrill. Kultur- und Sozialgeschichte des Tourismus in Deutschland 1945 bis 1989*, Berlin 1996, S. 11–68. Zum Sozialtourismus des ADGB u. a.: Christine Keitz, *Reisen als Leitbild. Die Entstehung des modernen Massentourismus in Deutschland*, München 1997.
 - 14 Zur intendierten Funktion vgl. das Schema bei D. Schwarzer, *Arbeitsbeziehungen* (Anm. 7), S. 55. Tatsächlich verfehlte der sozialistische Wettbewerb seine leistungsstimulierende wie »kollektivfördernde« Funktion weitgehend. Er galt »oben« wie »unten« als »formale Begleiterscheinung«, die von den Betriebsleitungen und wohl auch den BGL »auf dem Papier abgearbeitet«, von den Belegschaften lediglich wegen der »finanziellen Seite« (Gratifikationen) begrüßt wurde; vgl. F. Weil, *Herrschaftsanspruch* (Anm. 9), S. 117–123, Zitate: S. 119, 123.
 - 15 Die »Freiwilligkeit« der Teilnahme am DAF-Leistungskampf der Betriebe war spätestens nach Kriegsbeginn fiktiv; seit 1940/41 konnte sich kein Unternehmen diesem »Wettbewerb« entziehen. Vgl. Matthias Frese, *Vom »NS-Musterbetriebe« zum »Kriegs-Musterbetrieb«*. Zum Verhältnis von Deutscher Arbeitsfront und Großbetrieb, in: Wolfgang Michalka (Hrsg.), *Der Zweite Weltkrieg. Analysen, Grundzüge, Forschungsbilanz*, München/Zürich 1989, S. 382–401. Zum Reichsberufswettkampf der DAF vgl. Theo Wolsing, *Untersuchungen zur Berufsausbildung im »Dritten Reich«*, Kastellaun 1977, S. 496–545.
 - 16 »Grundsätzliche Anweisungen« Leys, vom 7. 9. 1936 »zu der Verordnung des Führers vom 24. 10. 1934« (Anordnung 45/36), in: Informationsdienst der DAF 1936, S. 146–150, hier: S. 150. In der Verordnung vom Oktober 1934 hatte Hitler der DAF als der »Organisation der schaffenden Deutschen der Stirn und der Faust« in

dehnbaren Formulierungen die Aufgabe der »Bildung einer wirklichen Volks- und Leistungsgemeinschaft« übertragen.

- 17 Rainer M. Lepsius, Handlungsräume und Rationalitätskriterien der Wirtschaftsfunktionäre in der Ära Honecker, in: Theo Pirker u. a., Der Plan als Befehl und Fiktion: Wirtschaftsführung in der DDR. Gespräche und Analysen, Opladen 1995, S. 358 f. Vgl. auch F. Weil, Herrschaftsanspruch (Anm. 9), S. 84–97.
- 18 Zentral und zugleich symptomatisch für dieses »Totalitätsstreben« der DAF waren die zitierten »grundsätzlichen Anweisungen« Leys Anfang September 1936, in denen er die Hitler-Verordnung vom 24. 10. 1934 zu seinen Gunsten auslegte (Anm. 16). In dieser Anordnung kam der Terminus »Totalitätsanspruch« bzw. »Totalitätsgedanke« achtmal vor; er bezog sich u. a. auf das Gesamtgebiet der sozialpolitischen »Betreuung und beruflichen Weiterbildung«, auf das Sozialrecht, sowie auf die »Betreuung am Arbeitsplatz im Sinne der Leistungsgemeinschaft«. Mit dieser Anordnung legte Ley den Grundstein für den ausufernden Verbandsimperialismus der Arbeitsfront und ein aggressives »Hineinregieren« von DAF-Ämtern in gesellschaftliche Bereiche, die eigentlich fernab ihrer ursprünglichen Aufgaben lagen.
- 19 Vgl. Timothy W. Mason, Sozialpolitik im »Dritten Reich«. Arbeiterklasse und Volksgemeinschaft, Opladen 1977, S. 20 ff.