

I. Grundzüge der Branchen- und Mitbestimmungsentwicklung in der Automobilindustrie vor 1945

Die Entwicklung der Arbeitnehmerbeteiligung und der Mitbestimmung in der deutschen Automobilindustrie war von ihren Anfängen an eng in umfassende sozioökonomische, politische und soziokulturelle Prozesse eingebunden. Eine zentrale Rolle spielten dabei vor allem die Branchenentwicklung und die politisch-rechtlichen Rahmenbedingungen, die neben der Zusammensetzung der Belegschaften und den spezifischen Traditionen einzelner Unternehmen und Werke den Hintergrund für die Praxis und die Selbstwahrnehmung betrieblicher Interessenvertretungen bildeten. Die Stellung der Automobilindustrie und ihrer Beschäftigten im gesamtwirtschaftlichen und -gesellschaftlichen Entwicklungsprozess unterlag dabei weitreichenden Wandlungen. Stellte diese Branche im Kaiserreich und noch in der Weimarer Zeit ein »Konglomerat« unterschiedlicher Produktions- und Organisationsstrukturen, -zusammenhänge und -prozesse dar, wurde sie erst in den 1930er-Jahren zu einem gewichtigen wirtschaftlichen Produktionssektor.¹

Unterdessen bestanden noch bis in die 1920er-Jahre hinein sowohl vorwiegend handwerklich orientierte und werkstattbasierte, etwa aus dem Motoren- oder Maschinenbau hervorgegangene Automobilunternehmen, deren Produktion eine Vielzahl von Typen umfasste und in hohem Maße

1 | Vgl. Stahlmann, Michael: Die Erste Revolution in der Autoindustrie. Management und Arbeitspolitik von 1900–1940, Frankfurt a. M./New York 1993, S. 60; Kugler, Anita: Arbeitsorganisation und Produktionstechnologie der Adam Opel Werke (von 1900 bis 1929) (= Internationales Institut für vergleichende Gesellschaftsforschung, Veröffentlichungsreihe/Arbeitspolitik 202), Berlin 1985, S. 1.

auf Konsumentenwünsche ausgerichtet war (z.B. Horch, Benz, Daimler), als auch auf Arbeits- bzw. Produktionsspezialisierung und Technisierung setzende Firmen, die in der Herstellung von Fahrrädern, Näh- und Büromaschinen ihren Ursprung hatten und zur Beschränkung auf einzelne Typen tendierten (u.a. Opel, Adler, Wanderer), nebeneinander. Bereits vor dem Ersten Weltkrieg wurden beide Gruppen der Automobilhersteller als Repräsentanten des »deutschen« vs. des »amerikanischen« Prinzips der Produktion und Vermarktung apostrophiert.²

Die Modernisierung der deutschen Automobilbranche, die u.a. mit deren technischem Rückstand gegenüber der ausländischen, in erster Linie der amerikanischen Autoproduktion zusammenhing, verlief mithin auf verschiedenen Pfaden, unter differenten Voraussetzungen und in mehreren Schüben. Eine erste Modernisierungsphase setzte im Kaiserreich im letzten Vorkriegsjahrzehnt ein. Sie lief im Wesentlichen auf die Einführung von Spezialmaschinen und der Fertigung von Kleinserien hinaus. Erst in einer zweiten Phase, ab der Mitte der 1920er-Jahre, zeichnete sich ein Übergang zur Fließfertigung und Fließbandproduktion ab.³ Trotz dieser Prozesse blieb die Entwicklung der Kraftfahrzeugproduktion in Deutschland im

2 | Vgl. Stahlmann, *Revolution*, S. 60–62; Kugler, Anita: Von der Werkstatt zum Fließband. Etappen der frühen Automobilproduktion in Deutschland, in: *Geschichte und Gesellschaft* 13 (1987), S. 304–339, hier S. 306, 316 f. u.ö.; Kugler, Arbeitsorganisation, S. 1 f.; Kugler, Anita: Arbeit und Arbeiter am Automobil. Von der Werkstatt zur Fließbandproduktion, in: Jobst Kraus/Horst Sackstetter/Willi Wentsch (Hg.), *Auto, Auto über alles? Nachdenkliche Grüße zum Geburtstag*, Freiburg i. Br. 1987, S. 48–74, hier S. 50 f.; Edelmann, Heidrun: Vom Luxusgut zum Gebrauchsgegenstand. Die Geschichte der Verbreitung von Personenkraftwagen in Deutschland, Frankfurt a.M. 1989, S. 22. Vgl. auch Schumann, Michael: Einleitung. Das Jahrhundert der Industriearbeit, in: Michael Schumann, *Das Jahrhundert der Industriearbeit. Soziologische Erkenntnisse und Ausblicke*, Weinheim/Basel 2013, S. 7–41, hier S. 10–12.

3 | Vgl. Stahlmann, *Revolution*, S. 62. In vergleichender Perspektive vgl. auch Braun, Hans-Joachim: Automobilfertigung in den USA und Deutschland in den 20er Jahren – ein Vergleich, in: Hans Pohl (Hg.), *Traditionspflege in der Automobilindustrie. Stuttgarter Tage zur Automobil- und Unternehmensgeschichte vom 8. bis 11. April 1991*, Stuttgart 1991, S. 183–200. Ausführlich zur Fließarbeit im Kraftfahrzeugbau vgl. Bönig, Jürgen: Die Einführung von Fließbandarbeit in Deutschland bis 1933. Zur Geschichte einer Sozialinnovation, Teil I, Münster/Hamburg 1993, S. 421–521.

ersten Drittel des 20. Jahrhunderts im Großen und Ganzen uneinheitlich; es dominierte die Typen- und Unternehmensvielfalt, die Massenproduktion befand sich noch in Ansätzen. Das Automobil erschien vielfach als Luxusobjekt, erst mit der zunehmenden Motorisierung gewann es allmählich den Charakter eines »Gebrauchsgegenstandes«.⁴

Die Zahl der automobilproduzierenden Unternehmen unterlag dabei, zumal vor dem Hintergrund der instabilen wirtschaftlichen Situation nach 1918, starken konjunkturellen Schwankungen.⁵ Zugleich bildete der industrielle Konzentrationsprozess eine zentrale Entwicklungstendenz der Automobilindustrie in den 1920er- und frühen 1930er-Jahren. Die Zahl der Pkw-Hersteller nahm drastisch von über 80 um 1924/25 auf 27 im Jahre 1928 und schließlich auf etwa 17 zu Beginn der 1930er-Jahre ab.⁶ Aus Fir-

4 | Vgl. ausführlich Edelmann, Luxusgut. Im Kaiserreich und in der Weimarer Republik bestand eine Luxussteuer auf Personenkraftwagen, die 1926 abgeschafft wurde. Vgl. Zatsch, Angela: Allen Fehlzündungen zum Trotz. Die Wirkung der Steuergesetzgebung auf die Verbreitung des Automobils (bis 1933), in: Harry Niemann/Armin Hermann (Hg.), Die Entwicklung der Motorisierung im Deutschen Reich und den Nachfolgestaaten. Stuttgarter Tage zur Automobil- und Unternehmensgeschichte, Stuttgart 1995, S. 169–183, hier S. 173–177. Die Steuerbefreiung für neu zugelassene Personenkraftwagen im April 1933 gehörte zu den ersten Maßnahmen der Nationalsozialisten zur Förderung der Automobilindustrie und der Motorisierung. Vgl. u. a. Busch, Klaus W.: Strukturwandlungen der westdeutschen Automobilindustrie. Ein Beitrag zur Erfassung und Deutung einer industriellen Entwicklungsphase im Übergang vom produktionsorientierten zum marktorientierten Wachstum, Berlin 1966, S. 28; Brandhuber, Klaus: Die Insolvenz eines Familienkonzerns. Der wirtschaftliche Niedergang der Borgward-Gruppe, Köln 1988, S. 34; Nolte, Dirk: Freihandel, Protektion oder »Fair-Trade« auf den Weltautomobilmärkten? Analyse von struktureller Entwicklung und Wachstumspotenzialen der Pkw-Industrie, insbesondere der Volumenhersteller in der Bundesrepublik Deutschland, Thun/Frankfurt a. M. 1991, S. 40.

5 | Zum Marktein- und -austritt der Automobilunternehmen vgl. u. a. Dreßler, Kristina: Der Lebenszyklus der deutschen Automobilindustrie. Know-how und Überleben 1886–1939, Lohmar/Köln 2006.

6 | Vgl. Raisch, Manfred: Die Konzentration in der deutschen Automobilindustrie. Betriebswirtschaftliche Bestimmungsfaktoren und Auswirkungen, Berlin 1973, S. 40; andere Angaben bei Diekmann, Achim: Die Automobilindustrie in Deutschland, Köln 1985, S. 11; Berg, Hartmut: Automobilindustrie, in: Peter Oberender (Hg.), Marktstruktur und Wettbewerb in der Bundesrepublik Deutschland.

menzusammenschlüssen gingen solche Unternehmen wie Daimler-Benz (1926) oder Auto-Union (1932) hervor, während die Opel-Werke bzw. die Adam Opel AG, bis zum Zweiten Weltkrieg der größte und führende Automobilproduzent in Deutschland, durch General Motors übernommen wurden (1929). Auch ein weiteres amerikanisches Automobilunternehmen, Ford, errichtete 1930/31 in Köln eine Produktionsstätte.⁷

Hatte die Weltwirtschaftskrise massive Produktionsrückgänge, Betriebseinstellungen, Sanierungen, Massenentlassungen und Firmenzusammenschlüsse zur Folge gehabt, entstanden mit der »Machtergreifung« der Nationalsozialisten für die Automobilindustrie neue Rahmenbedingungen. Im Kontext des nationalsozialistischen Motorisierungs-, Straßenbau- und Arbeitsbeschaffungs-, aber auch des Rüstungsprogramms wurde die Branche ab 1933 direkt und indirekt gefördert. Gleichwohl wurden von staatlicher Seite auch Maßnahmen zur Kartellierung der Automobilwirtschaft, Preisregulierung, Normierung und Typenreduzierung durchgeführt.⁸ Im Rahmen des »Volkswagen«-Projekts, das wesentlich zur Massenmotorisierung beitragen sollte, wurde 1938 bei Fallersleben ein neues Automobilwerk unter dem Patronat der Deutschen Arbeitsfront gegründet.⁹

Branchenstudien zur deutschen Volkswirtschaft, München 1984, S. 169–215, hier S. 172–173; Brandhuber, Insolvenzen, S. 17; Nolte, Freihandel, S. 37 f.

7 | Vgl. beispielsweise Flik, Reiner: Von Ford lernen? Automobilbau und Motorisierung in Deutschland bis 1933, Köln/Weimar/Wien 2001, S. 183–190; zu den Konzentrationsprozessen Raisch, Konzentration, S. 33 f.

8 | Vgl. Busch, Strukturwandlungen, S. 29–31; Berg, Automobilindustrie, S. 173; Edelmann, Luxusgut, S. 198–202. Zum NS-Motorisierungsprogramm vgl. etwa ebd., S. 173–180; Hochstetter, Dorothee: Motorisierung und »Volksgemeinschaft«. Das Nationalsozialistische Kraftfahrkorps (NSKK) 1931–1945, München 2005, besonders S. 151–166. Vgl. auch Tessner, Magnus: Die deutsche Automobilindustrie im Strukturwandel 1919 bis 1938, Köln 1994, S. 138–167; zu den frühen 1930er-Jahren außerdem Bauer, Reinhold: Per aspera ad astra. Zu den Krisenreaktionen des deutschen Automobilbaus in den frühen 1930er Jahren und deren mittelfristigen Folgen, in: Technikgeschichte 78 (2011), S. 25–44.

9 | Vgl. als kurzen Überblick Seherr-Thoss, Hans Christoph Graf von: Die deutsche Automobilindustrie. Eine Dokumentation von 1886 bis 1979, 2. Aufl., Stuttgart 1979, S. 316 f., sowie Doleschal, Reinhard: Zur geschichtlichen Entwicklung des Volkswagenkonzerns, in: Reinhard Doleschal/Rainer Dombois (Hg.), Wo-

Nach Beginn des Zweiten Weltkrieges wurden die Automobilunternehmen in die Kriegswirtschaft einbezogen und stellten, u.a. unter Einsatz von Zwangsarbeit, bis zum Zusammenbruch im Jahre 1945 vor allem Rüstungsgüter und Fahrzeuge für den Militärbedarf her.¹⁰ Trotz der Instabilitäten und der Umbrüche in der Entwicklung der Automobilproduktion in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts wurde insbesondere in der Zwischenkriegszeit nicht nur eine Basis für deren weitere Entfaltung und Expansion nach 1945 geschaffen, sondern es deuteten sich auch Merkmale und Muster an, die – wie die dominierende Stellung von einigen wenigen Großunternehmen, die den größten Teil dieser Produktion auf sich vereinigten, oder eine zunehmende Bedeutung des Exports – für die späteren Strukturen der Automobilindustrie in der Bundesrepublik kennzeichnend wurden.

Die industriellen Beziehungen in der Automobilbranche waren wie in der Gesamtwirtschaft maßgeblich durch die jeweiligen politischen Herrschaftsverhältnisse und den Entwicklungsstand der Arbeiterbewegung ge-

hin läuft VW? Die Automobilproduktion in der Weltwirtschaftskrise, Reinbek 1982, S. 18–54, besonders S. 20–36; Edelman, Luxusgut, S. 202–208; ausführlich Mommsen, Hans/Grieger, Manfred: Das Volkswagenwerk und seine Arbeiter im Dritten Reich, Düsseldorf 1996; Gudjons, Anette: Die Entwicklung des »Volkswagens« von 1904 bis 1945 unter besonderer Berücksichtigung des »Volkswagens«. Ein Beitrag zu Problemen der Sozial-, Wirtschafts- und Technikgeschichte des Automobils, Diss. Hannover 1988, besonders S. 151–276.

10 | Vgl. etwa Busch, Strukturwandlungen, S. 29 f.; Braun, Hans-Joachim: Automobilfertigung in Deutschland von den Anfängen bis zu den vierziger Jahren, in: Niemann/Hermann, Die Entwicklung der Motorisierung im Deutschen Reich und den Nachfolgestaaten, S. 58–68, hier S. 65–67; Neliba, Günter: Die Opel-Werke im Konzern von General Motors (1929–1948) in Rüsselsheim und Brandenburg. Produktion für Aufrüstung und Krieg ab 1935 unter nationalsozialistischer Herrschaft, Frankfurt a.M. 2000, besonders S. 76–96; Feldenkirchen, Wilfried: »Vom Guten das Beste«. Von Daimler und Benz zur DaimlerCrysler AG, Bd. 1: Die ersten 100 Jahre (1883–1983), München 2003, S. 152–155. Zur Zwangsarbeit in den Unternehmen der Automobilindustrie vgl. beispielsweise Hopmann, Barbara u. a.: Zwangsarbeit bei Daimler-Benz (= Zeitschrift für Unternehmensgeschichte, Beiheft 78), Stuttgart 1994; Billstein, Reinhold u. a.: Working for the Enemy. Ford, General Motors and Forced Labor in Germany during the Second World War, New York/Oxford 2000; Siegfried, Klaus-Jörg: Das Leben der Zwangsarbeiter im Volkswagenwerk 1939–1945, Frankfurt a.M./New York 1988.

prägt. Vor dem Ersten Weltkrieg bestimmten ihre Entwicklung vielfach noch der industrielle Patriarchalismus und der Obrigkeitsstaat.¹¹ Außerhalb des Bergbaus besaß die Einrichtung von Arbeitnehmervertretungen keinen obligatorischen Charakter, sie hatten vorwiegend Ordnungs- und Integrations-, zum Teil auch »Streikverhinderungs«-Funktionen und bekamen oft eine antigewerkschaftliche Stoßrichtung. Ihre Tätigkeit bzw. ihre Möglichkeiten beschränkten sich im Wesentlichen auf die Übermittlung von Beschwerden und Wünschen der Arbeiter oder die Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen.¹² Der Arbeiterausschuss bei Opel, der 1907 nach einem Streik eingerichtet und zu einem Drittel vom Unternehmen ernannt wurde, sollte beispielsweise »Sorge für genaue Befolgung der Arbeitsordnung« tragen, das Aufsichtspersonal des Unternehmens unterstützen und durfte »Vorschläge von Maßnahmen zur Erhöhung der Sicherheit und zur Wahrung der Gesundheit der Arbeiter« einbringen.¹³

Nichtsdestoweniger konnten die Arbeiterausschüsse als erste Formen der Interessenvertretung der Arbeiterschaft in der Automobilindustrie auch einige Verbesserungen der Lage der Beschäftigten erreichen. Der Arbeiterausschuss bei der Daimler-Motoren-Gesellschaft setzte 1906 im Konflikt um Arbeitszeiten und Entlohnung nicht nur einen neunstündigen Arbeitstag, Kontroll- und Reklamationsrechte der Arbeiter bei der Bestimmung der Akkordlöhne und eine Beschränkung von Überstunden, sondern auch eine Anerkennung der Interessenvertretung als Verhandlungspartner durch, wenngleich sich die Unternehmensleitung weigerte, direkt mit der

11 | Nach einer Definition von Klaus Tenfelde und Gerhard A. Ritter bestand der Patriarchalismus in einer Strategie zur Stabilisierung und Legitimierung betrieblicher Herrschaft »unter Rückgriff auf traditionale, familiäre und obrigkeitlich-autoritäre Herrschaftsformen«, die auf die Erfassung des »ganzen Menschen« ausgerichtet war. Vgl. Ritter, Gerhard A./Tenfelde, Klaus: Arbeiter im Deutschen Kaiserreich 1871 bis 1914, Bonn 1992, S. 410.

12 | Als kurzen Überblick und Einordnung vgl. ebd., S. 422–425; grundlegend Teuteberg, Hans Jürgen: Geschichte der industriellen Mitbestimmung in Deutschland. Ursprung und Entwicklung ihrer Vorläufer im Denken und in der Wirklichkeit des 19. Jahrhunderts, Tübingen 1961 sowie Milert/Tschirbs, Demokratie, S. 66–106.

13 | Satzungen für den Arbeiter-Ausschuss der Firma Adam Opel in Rüsselsheim. Errichtet am 1. November 1907, in: Wolfram Heitzenröder, Arbeiterbewegung in Rüsselsheim 1863–1914, Rüsselsheim 1988, S. 55–57, hier S. 55.

Metallarbeitergewerkschaft (DMV) zu verhandeln.¹⁴ In den folgenden Jahren ließen sich unter seiner Beteiligung weitere Arbeitskonflikte, die mit Arbeitsniederlegungen und einer Aussperrung einhergingen, ebenfalls im Interesse der Arbeitnehmer – so etwa im Sinne einer Festsetzung der Mindestakkordlöhne, Neuverteilung der Arbeitszeit oder Bestimmung von Kündigungsfristen – regeln. Die Voraussetzungen für eine solche Gestaltung der Konfliktaustragung bildeten allerdings ein hoher (frei-)gewerkschaftlicher Organisationsgrad der Daimler-Belegschaft und die vergleichsweise günstigen Arbeitsbedingungen und Entlohnung im Unternehmen.¹⁵

Der Erste Weltkrieg und der Untergang des Kaiserreichs bedeuteten einen tiefen Einschnitt und einen Wendepunkt in der Entwicklung der industriellen Beziehungen in Deutschland. Im Rahmen des Gesetzes über den Vaterländischen Hilfsdienst von 1916 wurden die Gewerkschaften – die dadurch in die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herrschaftsstrukturen einbezogen wurden – als Interessenvertreter der Arbeiterschaft seitens des Staates anerkannt und die Arbeiterausschüsse in der Industrie gesetzlich verankert. Deren Pazifizierungsfunktion stand dabei unter den Bedingungen der Rüstungsproduktion und der Anstrengungen zur Erreichung der Kriegsziele im Vordergrund.¹⁶ Im Hinblick darauf waren auch in der Automobilindustrie die Arbeiterausschüsse trotz nicht seltener Arbeitskonflikte und Versuche, Forderungen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Entlohnung geltend zu machen, im Großen und Ganzen kooperativ ausgerichtet.¹⁷

Mit dem Fortschreiten des Krieges, der Verschlechterung der Arbeits- und Lebensbedingungen und den sich verschärfenden Spannungen innerhalb der Arbeiterbewegung ging allerdings auch in dieser Branche eine

14 | Vgl. Bellon, Bernard P.: *Mercedes in Peace and War. German Automobile Workers, 1903–1945*, New York 1990, S. 64–66; Stahlmann, *Revolution*, S. 109 f.; Fattmann, *125 Jahre*, S. 24–26.

15 | Vgl. Stahlmann, *Revolution*, S. 110–114; Bellon, *Mercedes*, S. 68–76; Fattmann, *125 Jahre*, S. 26–31.

16 | Vgl. als Überblick u. a. Schneider, Michael: *Kleine Geschichte der Gewerkschaften. Ihre Entwicklung in Deutschland von den Anfängen bis heute*, Bonn 2000, S. 129–132 sowie ausführlich Bieber, Hans-Joachim: *Gewerkschaften in Krieg und Revolution. Arbeiterbewegung, Industrie, Staat und Militär in Deutschland 1914–1920*, Hamburg 1981, S. 296–359.

17 | Vgl. für Daimler Bellon, *Mercedes*, S. 118–126.

Radikalisierung der Belegschaften und ihrer Vertretungen einher. So beteiligten sich die Arbeiter von Daimler und Benz aktiv an Streiks und revolutionären Aktionen in der letzten Phase des Krieges und spielten eine bedeutende Rolle in der Revolution und der Rätebewegung 1918/19 in Württemberg und in Berlin. Nach der Wahl des Arbeiterausschusses bei Daimler im Januar 1919, die unabhängige Sozialdemokraten und Spartakus-Anhänger gewannen, bekam seine Politik im Kontext der Rätebewegung eine klassenkämpferische Ausrichtung, was jedoch den Einsatz für konkrete Reformen und Verbesserungen im Interesse der Beschäftigten, wie etwa die Reduzierung der Arbeitszeit oder die Rücknahme von Lohnkürzungen, nicht ausschloss.¹⁸

Die radikal-revolutionäre Periode in der Entwicklung der industriellen Beziehungen und der Mitbestimmung in der Automobilindustrie dauerte gleichwohl hauptsächlich nur bis zum Anfang der 1920er-Jahre. In diese Periode fiel auch die Verabschiedung des Betriebsrätegesetzes (1920), das zur Etablierung des dualen Systems der Interessenvertretung von Arbeitnehmern maßgeblich beitrug und Rechte und Aufgaben der betrieblichen Vertretungsorgane festlegte.¹⁹ Zugleich wurden Betriebsräte dadurch zu einer doppelten Loyalität – gegenüber dem Unternehmen einerseits und der Belegschaft andererseits – verpflichtet. Wie bereits zeitgenössisch beobachtet wurde, hatte dies eine zwiespältige Situation zur Folge: Verhielten sich die Betriebsräte in ihrer Tätigkeit gegenüber der Unternehmensleitung zu kooperativ, riskierten sie einen Vertrauensverlust bei der Belegschaft; waren sie in ihren Forderungen, auch im Einklang mit den Arbeitern, mehr oder weniger radikal, machten sie die Zusammenarbeit mit dem Unternehmen unergiebig.²⁰

18 | Vgl. ebd., S. 152 f., 159 f., 166 f.; Stahlmann, *Revolution*, S. 122–126.

19 | Vgl. dazu ausführlich Potthoff, Heinrich: *Gewerkschaften und Politik zwischen Revolution und Inflation*, Düsseldorf 1979, S. 141–158; Plumpe, Werner: *Betriebliche Mitbestimmung in der Weimarer Republik. Fallstudien zum Ruhrbergbau und zur Chemischen Industrie*, München 1999, S. 45–51 sowie etwa Winkler, Heinrich August: *Von der Revolution zur Stabilisierung. Arbeiter und Arbeiterbewegung in der Weimarer Republik 1918 bis 1924*, 2. Aufl., Bonn 1985, S. 283–294.

20 | Vgl. König, Benno: *Interessenvertretung am Arbeitsplatz: Betriebsrätepraxis in der Metallindustrie 1920–1933*, in: Klaus Tenfelde (Hg.), *Arbeiter im 20. Jahrhundert*, Stuttgart 1991, S. 66–90, hier S. 75.

Nichtsdestotrotz bedeutete das Betriebsrätegesetz eine weitere Institutionalisierung und Verrechtlichung der Konfliktaustragung zwischen Kapital und Arbeit auf betrieblicher Ebene, wobei dem Staat vielfach eine konstituierende und regulierende Rolle zukam.²¹ Die Arbeitgeber, so auch Automobilunternehmen wie Daimler, opponierten allerdings gegen das Gesetz bzw. den Gesetzesentwurf oder setzten ihm Widerstand entgegen.²² Auch innerhalb des DMV, zumal in den Reihen der Opposition, wurde das Gesetz zum Teil scharf kritisiert. Gleichwohl versuchten die Oppositionsanhänger in den Gewerkschaften, Betriebsräte als Instrumente zu deren Revolutionierung oder auch zur Durchsetzung weiter gehender Forderungen, u. a. im Kontext der Vorbereitung der Sozialisierung, zu nutzen.²³

Die ersten Betriebsratswahlen im März 1920 spiegelten vielfach die Situation der Arbeiterbewegung im Allgemeinen wie auch diejenige in der Metallindustrie im Besonderen wider. Bei Daimler brachten sie eine Bestätigung der revolutionär ausgerichteten Mehrheit aus unabhängigen Sozialdemokraten und Kommunisten. Dementsprechend verfolgte die Interessenvertretung großenteils eine klassenkämpferische Politik. Daimler-Betriebsräte beteiligten sich an Streiks, Demonstrationen, Protest- und Solidaritätsaktionen der Arbeiterschaft und initiierten die Bildung eines »politischen Arbeiterrats«. Vor diesem Hintergrund wurde eine Verschiebung der innerbetrieblichen Machtverhältnisse deutlich. Belegschaftsmitglieder, Vertrauensleute und Betriebsräte versuchten beispielsweise, Arbeitstempo bzw. Akkordkarten zu kontrollieren und Ausstoß zu regulie-

21 | Vgl. Müller-Jentsch, Versuch, S. 161.

22 | Vgl. Plumpe, Mitbestimmung, S. 41–45; Milert/Tschirbs, Demokratie, S. 132 f., 164 f.; Bellon, Mercedes, S. 173.

23 | Vgl. Bellon, Mercedes, S. 173; Der Deutsche Metallarbeiter-Verband im Jahre 1919. Jahr- und Handbuch für Verbandsmitglieder, Stuttgart 1920, S. 8 f.; Der Deutsche Metallarbeiter-Verband im Jahr 1920. Jahr- und Handbuch für Verbandsmitglieder, Stuttgart 1921, S. 42; Jahresbericht der Ortsverwaltung Berlin des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes für das Geschäftsjahr 1920, Berlin o.J., S. 5 f.; Opel, Fritz: Der Deutsche Metallarbeiter-Verband während des ersten Weltkrieges und der Revolution, Frankfurt a.M. 1957, S. 111–114 sowie Hemmer, Hans O.: Betriebsrätegesetz und Betriebsrätepraxis in der Weimarer Republik, in: Ulrich Borsdorf/Hans O. Hemmer/Heinz Markmann (Hg.), Gewerkschaftliche Politik. Reform aus Solidarität. Zum 60. Geburtstag von Heinz O. Vetter, Köln 1977, S. 242–269, hier S. 248; Schneider, Geschichte, S. 153.

ren, lehnten Überstunden ab und widersetzten sich Disziplinierungsmaßnahmen.²⁴ Ähnliche Entwicklungen fanden auch in anderen Automobilunternehmen statt.²⁵

Während der Auseinandersetzungen um die Einführung eines Lohnsteuerabzugs im August 1920, die von Generalstreik, Aussperrung und militärischer Besetzung des Werks Untertürkheim begleitet wurden, unterstützten die Betriebsräte bei Daimler teilweise die gegen die Steuer protestierende Belegschaft, sahen sich jedoch im Laufe der Aussperrung zur Anerkennung des Steuerabzugs genötigt.²⁶ Die Schließung und die Wiedereröffnung der Daimler-Werke nutzte das Unternehmen dabei nicht nur für eine länger geplante Reorganisation der Produktion, sondern auch – wie häufig bei Kündigungen und Entlassungswellen in der Weimarer Zeit – zu einer Verkleinerung und Selektion der Belegschaft. Wiedereingestellt wurden in erster Linie ältere, qualifiziertere, seit längerem im Unternehmen beschäftigte und dadurch mutmaßlich weniger radikale, »zuverlässige« Arbeiter aus näherer Umgebung.²⁷

Auch im neu gewählten Betriebsrat dominierten nunmehr die gemäßigten Mehrheitssozialdemokraten. Die revolutionäre Periode bei Daimler lief damit aus. Die traditionellen betrieblichen Autoritätsstrukturen und -beziehungen, etwa im Hinblick auf die Bestimmung der Arbeitsbedingungen oder die Disziplinierung und die Kontrolle des Arbeitsprozesses, gewannen in veränderten politischen und wirtschaftlichen Kontexten, wenn auch in anderen Formen, wieder an Einfluss. Eine solche Situation bedeutete in mancherlei Hinsicht eine partielle Rückkehr zu Vorkriegsverhältnissen.²⁸

24 | Vgl. Bellon, Mercedes, S. 176 f., 181–184; Stahlmann, Revolution, S. 124 f.

25 | Vgl. Flik, Von Ford lernen?, S. 133 sowie etwa Kugler, Arbeit, S. 67.

26 | Vgl. Bellon, Mercedes, S. 184–195. Vgl. dazu auch die zeitgenössischen Quellen bei Roth, Karl Heinz/Schmid, Michael: Die Daimler-Benz AG 1916–1948. Schlüsseldokumente zur Konzerngeschichte, Nördlingen 1987, S. 39–58. Durch das Einkommenssteuergesetz von 1920 wurde eine zehn- bzw. fünfzehnprozentige Lohnsteuer eingeführt, die nicht mehr von Arbeitnehmern selbst bezahlt, sondern direkt vom Lohn einbehalten werden sollte.

27 | Vgl. Stahlmann, Revolution, S. 130–132; Kugler, Werkstatt, S. 329 f. Vgl. auch Buschmann, Birgit: Unternehmenspolitik in der Kriegswirtschaft und Inflation. Die Daimler-Motoren-Gesellschaft 1914–1923, Stuttgart 1998, S. 262–272 sowie ein ähnliches Beispiel bei Opel: Kugler, Arbeit, S. 67.

28 | Vgl. Bellon, Mercedes, S. 197–203; Stahlmann, Revolution, S. 126.

Auch auf Unternehmens- und Branchenebene wurde von den Arbeitgebern die Wochenarbeitszeit immer wieder ausgeweitet und kollektive Lohnabkommen wurden teilweise durch betriebliche Vereinbarungen ersetzt.²⁹

Die Radikalisierung der Betriebsräte erstreckte sich hauptsächlich auf die Anfangsperiode und die letzten Jahre der Weimarer Republik. In der Phase der relativen Stabilisierung der Republik konnten die Arbeitnehmervertretungen in der Automobilindustrie indessen eine innerbetriebliche Tätigkeit im Interesse der Belegschaften entfalten, die auf eine Verbesserung der Bezahlung, der Arbeitsbedingungen und der sozialen Lage der Beschäftigten gerichtet war. Probleme der Arbeitszeit – vor allem Verlängerung des Arbeitstages, zum Teil weit über acht Stunden hinaus, Überstunden bzw. Kurzarbeit –, der Entlohnung (etwa Festsetzung der Akkordlöhne) sowie des Schutzes bei Entlassungen bildeten einen Schwerpunkt der Betriebsratsstätigkeit auch in der Automobilindustrie.³⁰ Doch einen maßgeblichen Hintergrund der Gewerkschafts- und Betriebsratspolitik in der Weimarer Republik stellte die Auseinandersetzung mit der Rationalisierung und deren Folgen dar.

Im Gegensatz zu Rationalisierungsstrategien und -zielen der Arbeitgeber betrachteten der DMV und die Freien Gewerkschaften insgesamt die Rationalisierung als einen bedeutsamen Schritt in Richtung Sozialismus. Sie erhofften sich von ihr eine Arbeitszeitverkürzung, steigende Löhne, eine Stärkung der Massenkaufkraft und die Erhöhung des Lebensstandards der Arbeiterschaft.³¹ Befürwortet und unterstützt wurden dabei in erster

29 | Vgl. Thieme, Carsten: Daimler-Benz zwischen Anpassungskrise, Verdrängungswettbewerb und Rüstungskonjunktur 1919–1936, Stuttgart 2004, S. 229–231; Bellon, Mercedes, S. 203–207; Fattmann, 125 Jahre, S. 56f. Zur Ausweitung der Arbeitszeit bei Daimler bzw. Daimler-Benz und Opel vgl. auch Stahlmann, Revolution, S. 226f.; Kugler, Arbeitsorganisation, S. 79.

30 | Vgl. Thieme, Daimler-Benz, S. 234; B. König, Interessenvertretung, S. 75; Bieber, Hans-Joachim: Zwischen Kasernenhof und Räteystem. Der schwierige Weg zu gesetzlichen Regelungen industrieller Mitbestimmung in Deutschland vom 19. Jahrhundert bis 1933, in: Hans G. Nutzinger (Hg.), Perspektiven der Mitbestimmung. Historische Erfahrungen und moderne Entwicklungen vor europäischem und globalem Hintergrund, Marburg 1999, S. 11–125, hier S. 91f.

31 | Vgl. Stahlmann, Revolution, S. 80–84; Kugler, Arbeitsorganisation, S. 78; Thieme, Daimler-Benz, S. 212; Stollberg, Gunnar: Die Rationalisierungsdebatte 1908–1933. Freie Gewerkschaften zwischen Mitwirkung und Gegenwehr, Frank-

Linie technologische, fordistisch orientierte Produktionsumstellungen – was vor dem Hintergrund des partiellen Rückstands der deutschen Automobilindustrie auch eine Stärkung ihrer Marktposition bewirken sollte –, während eine arbeitsorganisatorische Rationalisierung nach tayloristischen Prinzipien eher abgelehnt wurde.³² Im Hinblick darauf trugen Betriebsräte bei Benz z.B. bereits zu Beginn der 1920er-Jahre einen Konflikt mit der Geschäftsleitung um die Modernisierungs- und Kostensenkungsstrategien für technische Rationalisierungsmaßnahmen und die Einführung der Massenproduktion nach dem Vorbild der amerikanischen Automobilindustrie (als Ausweg aus der Krisenlage des Unternehmens) aus, während das Management vor allem (arbeits-)organisatorische Umstrukturierungen als Instrument der Lohnkostenreduktion forderte.³³ Auch bei Daimler und anderen Automobilfirmen wie innerhalb der Branche insgesamt traten vergleichbare Konfliktlinien bzw. ähnliche Orientierungen der Interessenvertretungen hervor.³⁴

Gleichzeitig kritisierten die Gewerkschaften aber auch die negativen Folgen der Rationalisierung, waren mit ihr doch Arbeitsintensivierung und Sinnentleerung, Segmentierung und partielle Dequalifizierung, Entlassungen oder Bedrohung der Arbeitsplätze verbunden.³⁵ Mit der Verschärfung der wirtschaftlichen Lage am Ende der 1920er-Jahre und der damit einhergehenden Erfahrung der Massenarbeitslosigkeit nahmen die kritischen

furt a.M./New York 1981, S. 85–91. Als Überblick zur Rationalisierungsdebatte in der Arbeiterbewegung vgl. auch Grebing, Helga (Hg.): *Geschichte der sozialen Ideen in Deutschland. Sozialismus – Katholische Soziallehre – Protestantische Sozialethik. Ein Handbuch*, 2. Aufl., Wiesbaden 2005, S. 313–319; für den DMV Schauer u. a., *Tarifvertrag*, S. 22–36. Vgl. außerdem Haußer, Christian: *Amerikanisierung der Arbeit? Deutsche Wirtschaftsführer und Gewerkschafter im Streit um Ford und Taylor (1919–1932)*, Stuttgart 2008.

32 | Vgl. Stahlmann, *Revolution*, S. 83 f., 224 f. Die Kommunisten bzw. die RGO waren dabei entschiedene Gegner der kapitalistischen Rationalisierung, die sie als ein Ausbeutungsinstrument betrachteten. Vgl. ebd., S. 84, 225.

33 | Vgl. Stahlmann, *Revolution*, S. 118–122.

34 | Vgl. ebd., S. 67, 126–128.

35 | Vgl. ebd., S. 225–236; Thieme, *Daimler-Benz*, S. 217 f.; Stollberg, *Rationalisierungsdebatte*, S. 91–98; aus zeitgenössischer Perspektive exemplarisch *Deutscher Metallarbeiter-Verband: Die deutsche Autoindustrie Ende 1929*, Stuttgart 1930, S. 40.

Einstellungen der Gewerkschaften und Betriebsräte zur Rationalisierung zu. Die Abfederung der Rationalisierungsfolgen für die Beschäftigten entwickelte sich somit in den 1920er-Jahren zu einem zentralen Tätigkeitsbereich betrieblicher Interessenvertretungen in der Automobilindustrie, wenngleich sie besonders unter den Bedingungen der Stabilisierungs- und der Weltwirtschaftskrise sowie der andauernden und sich vertiefenden Spaltung der Arbeiterbewegung immer stärker in die Defensive gerieten und den Rationalisierungsmaßnahmen – als Macht- und Disziplinierungsinstrument – kaum eine wirksame Strategie entgegensetzen konnten.³⁶ Durch solche Rahmenbedingungen wurde die Position der Interessenvertretungen erheblich geschwächt.

Die internen Kämpfe in der Arbeiterbewegung bzw. den Interessenvertretungen prägten somit maßgeblich die industriellen Beziehungen und die Lage der Betriebsräte in den letzten Jahren der Weimarer Republik. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in der Automobilindustrie erreichte zwar Ende der 1920er-Jahre im Durchschnitt 70 Prozent (der Anteil der Freien Gewerkschaften betrug dabei knapp 95 Prozent), jedoch nahm in der Krise die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder teilweise stark ab.³⁷ Bei Ford in Köln konnte sich eine gewerkschaftliche Organisation vor dem Hintergrund der schwierigen wirtschaftlichen Situation und der Arbeitslosigkeit zu Beginn der 1930er-Jahre, der gewerkschaftsfeindlichen Politik der Unternehmensleitung, aber auch der vergleichsweise hohen Löhne kaum erst etablieren. Ein Betriebsrat wurde ebenfalls nicht gewählt.³⁸

36 | Vgl. Thieme, Daimler-Benz, S. 234 f.; Stahlmann, Revolution, S. 222 f., 227.

37 | Vgl. Thieme, Daimler-Benz, S. 232 f., 238; Deutscher Metallarbeiter-Verband: Autoindustrie 1929, S. 18–19. Der Organisationsgrad in den einzelnen Betrieben wich zum Teil erheblich von diesem Durchschnittswert ab. So waren bei Daimler im Werk Sindelfingen etwa 90 Prozent gewerkschaftlich organisiert, während es in Untertürkheim knapp 50 Prozent und in Gaggenau nur 35 Prozent waren. Bei Ford betrug der Anteil der Organisierten lediglich 13 Prozent. Vgl. ebd.; Thieme, Daimler-Benz, S. 233.

38 | Vgl. Wittemann, Klaus Peter: Ford-Aktion. Zum Verhältnis von Industrie-soziologie und IG Metall in den sechziger Jahren, Marburg 1994, S. 135. Vgl. auch Bericht der »Sozialistischen Republik« über Arbeitsverhältnisse in der Kölner Ford-Fabrik, 11. Juni 1931, in: Witich Roßmann, Vom mühsamen Weg zur Einheit. Lesebuch zur Geschichte der Kölner Metall-Gewerkschaften. Quellen und Dokumente, Bd. 2: 1918–1951, Hamburg 1991, S. 252 f., hier S. 253.

Die Aufstellung der eigenen Listen durch die Revolutionäre Gewerkschafts-Opposition (RGO) bei den Betriebsratswahlen in den automobilproduzierenden Unternehmen führte darüber hinaus zu einer Verschärfung der Spannungen und zu erbitterten Auseinandersetzungen zwischen Kommunisten und Sozialdemokraten wie auch innerhalb des kommunistischen Lagers selbst.³⁹ Diese Situation wirkte sich entscheidend auf die Politik der betrieblichen Interessenvertretungen aus, in denen die RGO zeitweilig, wie bei Opel in Rüsselsheim (1929), bis zu 40 Prozent der Sitze oder gar, wie im Daimler-Werk Sindelfingen (1930, Arbeiterrat), eine knappe Mehrheit zu gewinnen vermochte. Im Kampf gegen den jeweiligen Gegner konnte es dabei zum Teil auch zu vorübergehenden Allianzen der Betriebsräte mit den Werksleitungen kommen.⁴⁰

Ein charakteristisches Beispiel stellte in diesem Kontext der sogenannte »Opel-Putsch« im Februar 1930 in Rüsselsheim dar, der durch Proteste gegen Entlassung und Maßregelungen kommunistischer Betriebsräte ausgelöst wurde. Bestanden die RGO-Betriebsräte in diesem mit spontanen Arbeitsniederlegungen, Versammlungen und Protestaktionen einhergehenden Konflikt auf Lohnerhöhungen vor dem Auslaufen des Tarifvertrags, hielten die DMV-Vertreter an der Tarifvereinbarung fest. Während der Auseinandersetzungen wurde von den Streikenden der amtierende, sozialdemokratisch geführte Opel-Betriebsrat für abgesetzt erklärt und die Entlassung seines Vorsitzenden gefordert.⁴¹ Durch einen Polizeieinsatz auf dem Werksgelände wurde der Streik beendet. Solche Konflikte spiegelten nicht nur die Uneinigkeit und die Fraktionskämpfe in der Arbeiterbewegung, sondern auch den Verlust von deren Durchsetzungskraft wider.⁴² Parallel zu diesen Entwicklungen vollzog sich in den Betrieben der Automobilindustrie auch eine allmähliche Etablierung nationalsozialistischer

39 | Vgl. Thieme, Daimler-Benz, S. 235–238; Heyl, Bernd: Der »Opel-Putsch«. Ein »wilder Streik« im Februar 1930, in: Bernd Heyl/Andrea Neugebauer (Hg.), »... ohne Rücksicht auf die Verhältnisse«. Opel zwischen Weltwirtschaftskrise und Wiederaufbau, Frankfurt a.M. 1997, S. 17 f. Zur RGO vgl. Müller, Werner: Lohnkampf, Massenstreik, Sowjetmacht. Ziele und Grenzen der »Revolutionären Gewerkschafts-Opposition« (RGO) in Deutschland 1928 bis 1933, Köln 1988.

40 | Vgl. Thieme, Daimler-Benz, S. 236–238; Neliba, Opel-Werke, S. 42 f.; Heyl, »Opel-Putsch«, S. 22 f.

41 | Vgl. dazu ebd., S. 15–34; Neliba, Opel-Werke, S. 42–44.

42 | Vgl. Thieme, Daimler-Benz, S. 238 f.; Heyl, »Opel-Putsch«, S. 31–34.

Organisationen. Zwar konnte die Nationalsozialistische Betriebszellen-Organisation (NSBO) in den frühen 1930er-Jahren bis zur letzten Betriebsratswahl im März 1933 keine größeren Stimmen- und Sitzanteile erzielen. In einzelnen Werken, etwa bei Daimler in Untertürkheim oder bei Opel in Rüsselsheim, gewann sie jedoch, vor allem bei Angestellten, an Einfluss.⁴³

Die Entwicklung der Mitbestimmung und der industriellen Beziehungen im ersten Drittel des 20. Jahrhunderts im Ganzen führte also auch in der Automobilindustrie zur Etablierung eines gesetzlich geregelten Systems der Interessenvertretung von Arbeitnehmern, deren Organe zum Teil weitgehende Kompetenzen vor allem im sozial-, personal- und lohnpolitischen Bereich – wenn auch im Rahmen der Verpflichtung zur Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung und zum Betriebsfrieden – gewannen. Abgesehen von den Radikalisierungsperioden in der Revolutionszeit und am Ende der Weimarer Republik tendierte die Interessenvertretungspolitik trotz vielfacher Konfliktlagen zu kooperativeren Formen der Arbeitsbeziehungen. Die Konflikte selbst waren dabei weniger durch die innerbetrieblichen Konstellationen und Prozesse, etwa im Zusammenhang mit der Rationalisierung oder der Bewältigung der Krisen, sondern vielmehr durch die allgemeinen politischen und sozioökonomischen Rahmenbedingungen bzw. den Dissens innerhalb der Arbeiterbewegung bestimmt.⁴⁴ Das Handeln der Betriebsräte, insbesondere bei der Bewältigung der Rationalisierung, war zugleich jedoch selektiv, defensiv und reaktiv.

Nach dem Auslaufen der revolutionären Phase und verstärkt unter den Bedingungen der Weltwirtschaftskrise vermochten die Unternehmer ihre Macht sowohl bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen als auch etwa bei der Handhabung von Entlassungen im Wesentlichen durchzusetzen.⁴⁵ In diesem Kontext konnten die Betriebsräte in der Automobilindustrie, an

43 | Vgl. Thieme, Daimler-Benz, S. 238 f., 277 f.; Fattmann, 125 Jahre, S. 73; Neugebauer, Andrea: »... die Räder wieder ins Rollen bringen!«. Die Opelwerke nach 1945, in: Heyl/Neugebauer, »... ohne Rücksicht auf die Verhältnisse«, S. 169–194, hier S. 172. Zur Entwicklung der NSBO vgl. Kratzenberg, Volker: Arbeiter auf dem Weg zu Hitler? Die Nationalsozialistische Betriebszellen-Organisation: Ihre Entstehung, ihre Programmatik, ihr Scheitern 1927–1934, Frankfurt a.M. u.a. 1989.

44 | Vgl. Stahlmann, Revolution, S. 84, 241; Kugler, Arbeitsorganisation, S. 1, 83.

45 | Vgl. Thieme, Daimler-Benz, S. 215 f.; Fattmann, 125 Jahre, S. 73 f.; Stahlmann, Revolution, S. 132.

die widersprüchliche dreifache Loyalität – gegenüber der Gewerkschaft, der jeweiligen Partei oder Gruppierung und den Beschäftigten – gebunden,⁴⁶ durch Richtungskämpfe in den Arbeiterparteien bzw. Gewerkschaften und eine starke Fluktuation der Belegschaften geschwächt und belastet sowie einer Tendenz zur »Vergewerkschaftlichung« unterworfen,⁴⁷ mithin nur eingeschränkt die Entwicklungen in Betrieb und Unternehmen beeinflussen oder mitgestalten.

Die nationalsozialistische Machtübernahme und die Zerschlagung der Arbeiterbewegung bedeuteten auch für die Automobilindustrie eine Unterbrechung der Mitbestimmungstradition und eine »Refeudalisierung« der Arbeitsbeziehungen⁴⁸ sowie eine Verstrickung einzelner Unternehmen in das NS-Herrschaftssystem, deren Voraussetzungen teilweise bereits vor 1933 geschaffen worden waren.⁴⁹ Mit der Gründung der Deutschen

46 | Vgl. Plumpe, Werner: Die Betriebsräte in der Weimarer Republik. Eine Skizze zu ihrer Verbreitung, Zusammensetzung und Akzeptanz, in: Werner Plumpe/Christian Kleinschmidt (Hg.), Unternehmen zwischen Markt und Macht. Aspekte deutscher Unternehmens- und Industriegeschichte im 20. Jahrhundert, Essen 1992, S. 42–60, hier S. 51.

47 | Vgl. zeitgenössisch Brigl-Matthiaß, Kurt: Das Betriebsräteproblem in der Weimarer Republik, Berlin 1926 (= Die Betriebsräte in der Weimarer Republik. Hg. von Reinhard Crusius, Günter Schiefelbein und Manfred Wilke, Berlin 1978, Bd. 2), S. 30 u. ö.; Müller-Jentsch, Versuch, S. 162; im Hinblick auf den DMV Industriegewerkschaft Metall, Vorstand (Hg.): 100 Jahre Industriegewerkschaft 1891 bis 1991. Vom Deutschen Metallarbeiter-Verband zur Industriegewerkschaft Metall. Ein Bericht in Wort und Bild, Köln 1991, S. 234–236; F. Opel, Metallarbeiter-Verband, S. 112 f.

48 | Wassermann, Betriebsräte, S. 23. Grundlegend vgl. Mason, Timothy: Sozialpolitik im Dritten Reich. Arbeiterklasse und Volksgemeinschaft, 2. Aufl., Opladen 1978.

49 | Vgl. insbesondere für Daimler-Benz Bellon, Mercedes; Roth, Karl Heinz: Der Weg zum guten Stern des »Dritten Reichs«. Schlaglichter auf die Geschichte der Daimler-Benz AG und ihrer Vorläufer (1890–1945), in: Hamburger Stiftung für Sozialgeschichte des 20. Jahrhunderts (Hg.), Das Daimler-Benz-Buch. Ein Rüstungskonzern im »Tausendjährigen Reich«, Nördlingen 1987, S. 28–389, hier S. 103–140; Roth/Schmid, Daimler-Benz, S. 119–148 (Quellen); für Opel Neliba, Opel-Werke, S. 50–55; allgemein Spoerer, Mark: Die Automobilindustrie im Dritten Reich: Wachstum um jeden Preis?, in: Lothar Gall/Manfred Pohl (Hg.), Unternehmen im Nationalsozialismus, München 1998, S. 61–68.

Arbeitsfront 1933 und dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit von 1934 wurden die industriellen Beziehungen nach den Prinzipien der »Betriebsgemeinschaft« und der »Gefolgschaft« umgestaltet, wodurch die Interessengegensätze zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern verdeckt oder eskamotiert wurden. Betriebsräte als Organe der Interessenvertretung wurden abgesetzt bzw. eliminiert, an ihre Stelle traten »Vertrauensräte«, die keine Mitbestimmungsrechte oder Entscheidungsbefugnisse besaßen und vor allem zur Früherkennung von Unzufriedenheitspotenzialen unter den Beschäftigten dienten. Somit büßte die Arbeiterschaft die Möglichkeiten zur Einflussnahme auf innerbetriebliche Entscheidungsprozesse und die Politik der Geschäftsleitung sowie zur Durchsetzung der eigenen Interessen weitgehend ein.⁵⁰

Unter diesen Bedingungen wurden die »Vertrauensräte« von den Belegschaften kaum als Interessenvertretungsorgane angesehen. Bei den Vertrauensratswahlen, die nur noch 1934 und 1935 stattfanden, wurden z. B. bei Daimler-Benz viele ungültige Stimmen abgegeben bzw. Kandidaten von der Einheitsliste gestrichen. Im Werk Mannheim stimmte lediglich eine Minderheit für den Vertrauensrat, sodass dieser nach der für ungültig erklärten Wahl eingesetzt werden musste. Im Werk Untertürkheim wurde der Vertrauensrat 1937 vom »Betriebsführer« entlassen.⁵¹ Auch bei Ford in Köln erreichten die zur Vertrauensratswahl aufgestellten Kandidaten 1935 nur knapp eine Mehrheit, wobei Vertrauensratsmitglieder, die bereits 1934 gewählt worden waren, die geringsten Stimmenanteile bekamen.⁵²

Gleichwohl passte sich ein Großteil der Beschäftigten – die u. a. als Rüstungsarbeiter privilegiert waren – auch in der Automobilindustrie an die Arbeits- und Herrschaftsbeziehungen unter dem Nationalsozialismus an. Vor dem Hintergrund der Erfahrungen der Arbeitsplatzsicherheit und der Verbesserung der Einkommenslage verhielten sich die Beschäftigten im Großen und Ganzen konform, wenn auch Mitte der 1930er-Jahre in den Betrieben, beispielsweise bei Opel, Daimler-Benz oder Auto Union, einige kleinere Streiks stattfanden und vereinzelt Widerstandsgruppen aktiv waren.⁵³ Erst

50 | Vgl. Stahlmann, *Revolution*, S. 188–191; Thieme, *Daimler-Benz*, S. 278–281.

51 | Vgl. ebd., S. 280; Stahlmann, *Revolution*, S. 191.

52 | Vgl. Rüther, *Martin: Arbeiterschaft in Köln 1928–1945*, Köln 1990, S. 209 f.

53 | Vgl. Stahlmann, *Revolution*, S. 85–88, 241–243; Thieme, *Daimler-Benz*, S. 282–284; Fattmann, *125 Jahre*, S. 83–88; Ulrich, *Axel: Betrieblicher Widerstand*

mit dem Zusammenbruch des Nationalsozialismus entstanden Voraussetzungen für eine erneute Etablierung von Interessenvertretungen der Arbeiterschaft in der Automobilindustrie und für eine Wiederherstellung bzw. Weiterentwicklung der Institutionen der Betriebsverfassung und der Mitbestimmung.

gegen die NS-Gewaltherrschaft am Beispiel der Opel-Werke in Rüsselsheim, in: Heyl/Neugebauer, »... ohne Rücksicht auf die Verhältnisse«, S. 93–128; Neliba, Opel-Werke, S. 56–62.