

Die betriebliche Sozialpolitik in der westdeutschen Großeisenindustrie

Von
Rudolf Schwenger



Duncker & Humblot *reprints*

Die betriebliche Sozialpolitik in der westdeutschen Großeisenindustrie

Die betriebliche Sozialpolitik in der westdeutschen Großeisenindustrie

Von

Rudolf Schwenger



VERLAG VON DUNCKER & HUMBLOT
MÜNCHEN UND LEIPZIG 1934

Goetz Briefs

zu eigen

Vorwort

Die wirtschaftliche und soziale Neugestaltung unserer Zeit hat zu einer grundsätzlichen Wende in der Sozialpolitik geführt: Die zentralistische Sozialpolitik, die immer nur von oben her organisierte und unter Außerachtlassung der natürlichen Verbundenheit der Beteiligten eine starre Front der „sozialpolitischen Parteien“ durch das ganze Industrievolk bis in den letzten Betrieb herein zog, erfuhr eine entschiedene Ablehnung. An ihre Stelle tritt die berufständische Sozialpolitik; sie wendet sich bewußt von jenen Verirrungen ab und macht das berufständische Denken zum Ausgangspunkt der sozialpolitischen Reform. Diese Reform muß, soll der Gegensatz zwischen Unternehmer und Arbeiter praktisch überwunden werden, der organischen Zusammenghörigkeit im Betriebe, der tatsächlichen Berufs- und Arbeitsgemeinschaft, Rechnung tragen. Die betriebliche Sozialpolitik mit ihren berufständischen Wesensmerkmalen läßt sich ohne weiteres in das Gefüge der berufständischen Sozialpolitik einordnen.

In ihrer umfassenden Bedeutung als selbständiger Zweig der Sozialpolitik ist die betriebliche Sozialpolitik von der Wissenschaft vornehmlich in den letzten Jahren erkannt worden. Doch wurden erst im neuen Staate die Wege für ihre Betätigung auf breiter Grundlage geebnet.

Die Bezeichnung „betriebliche Sozialpolitik“ ist ein Oberbegriff, welcher für die sozialpolitische Selbstordnung der Betriebsgesellschaft gewählt wurde, also für alle Maßnahmen, die auf den Betrieb als soziales Gebilde gerichtet sind. Dabei ist vom Verfasser bereits früher betont worden, daß die betriebliche Sozialpolitik „nicht auf den einzelnen Menschen als besonderen Produktionsfaktor allein gerichtet ist, sondern auch auf das Werk als Sozialgebilde in seiner Totalität“. Die betriebssoziale Ganzheit ist es, welche den einheitlichen Begriff rechtfertigt, der jedoch bei näherer Betrachtung ein Zweifaches in sich schließt. Erstens die betriebliche Sozialpolitik im engeren Sinne; sie deckt sich mit „Maßnahmen der betrieblichen Sozialpolitik außerhalb des Betriebs“ und umfaßt alle Maßnahmen und Einrichtungen mit einem sozialen Endziel; bestimmd ist also der Sozialzweck. Zweitens die soziale Betriebspolitik, die mit

den „Maßnahmen der betrieblichen Sozialpolitik innerhalb des Betriebs“ gleichbedeutend ist; hier werden betriebssozialpolitische Bestrebungen als Mittel zum Zweck für den technisch-wirtschaftlichen Erfolg eingesetzt. Entscheidend ist also der Betriebszweck. Die „soziale Bestgestaltung“ wird als notwendige Voraussetzung bzw. Ergänzung der technischen und wirtschaftlichen Bestgestaltung angesehen. Ist also die betriebliche Sozialpolitik im engeren Sinne Zweck an sich, so geht die soziale Betriebspolitik im Rahmen der richtunggebenden Zwecke des Betriebs vor sich.

Das Buch erscheint in einer Zeit, in der alles im Flusse ist, im Zustande des Umbaues. Die Frage ist noch nicht geklärt, welchen Anteil der Betrieb bei der berufständischen Sozialpolitik haben wird. Grundsätzlich ist bereits in dem Sinne entschieden worden, daß der Betrieb möglichst weitgehend sozialpolitisch beteiligt werden soll; über den Umfang und die Art dieser Beteiligung ist bisher eine Entscheidung noch nicht getroffen worden. Von großem Nutzen ist es daher, wenn sich die maßgeblichen Stellen und die Öffentlichkeit ein Bild darüber machen können, was die Betriebe sozialpolitisch überhaupt geleistet haben und noch leisten. Erst auf Grund dieser Kenntnis kann darüber entschieden werden, in welcher Weise der Betrieb in die Gesamtsozialpolitik eingeschaltet werden muß.

Die vorliegende Arbeit schließt sich aufs engste an den im Jahre 1932 erschienenen Band über „Die betriebliche Sozialpolitik im Ruhrkohlenbergbau“ an. Sie stützt sich auf dessen grundsätzlichen Teil; bei der engen Verbindung von Bergbau und Großeisenindustrie bestehen zahlreiche Beziehungen auf dem Gebiete der betrieblichen Sozialpolitik selbst. Schon aus diesen Gründen sind die beiden Bände als eng zusammengehörig anzusehen.

Gegenstand der Untersuchung sind die Mitgliedswerke des Arbeitgeberverbandes für den Bezirk der nordwestlichen Gruppe des Vereins deutscher Eisen- und Stahlindustrieller (genannt Arbeitnordwest). Auch diesmal kam es dem Verfasser nicht auf eine vollständige und dadurch ermüdende Aufzählung sämtlicher Werkseinrichtungen an. Das Kennzeichnende wurde in den Vordergrund gestellt, so daß nicht alle Betriebe Erwähnung gefunden haben.

Den Herren Dr. Steinberg von der Nordwestlichen Gruppe des Vereins deutscher Eisen- und Stahlindustrieller und Beeckmann von Arbeitnordwest möchte ich für die freundliche Unterstützung meiner Arbeit meinen Dank aussprechen, ebenso Herrn Staatssekretär Grauert, der als damaliger Geschäftsführer von Arbeitnordwest die Vornahme dieser Untersuchung ermöglichte.

Düsseldorf, im November 1933.

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	V
Erster Teil: Die Grundlagen der betrieblichen Sozialpolitik in der westdeutschen Großeisenindustrie	
I. Die betriebliche Sozialpolitik im Rahmen der Gesamtsozialpolitik	1
II. Zur geschichtlichen Entwicklung der betrieblichen Sozialpolitik	7
III. Die örtlichen Grundlagen der betrieblichen Sozialpolitik	15
IV. Die betriebliche Sozialpolitik als Kostenfaktor	23
V. Die Organisation der betrieblichen Sozialpolitik	31
Zweiter Teil: Die Maßnahmen der betrieblichen Sozialpolitik innerhalb des Betriebs	
I. Die betriebliche Arbeitspolitik	37
a) Die Einstellungs- und Entlassungspolitik	37
1. Die Grundsätze	37
2. Die Methoden der Auslese	41
b) Die Lehrlingsausbildung	52
1. Die Entwicklung des Lehrlingswesens	52
2. Die Formen der Ausbildung	58
3. Der Einfluß des Dinta auf die Lehrlingserziehung	63
4. Die Werkschulen	65
5. Die Freizeitgestaltung im Rahmen des Lehrlingswesens	68
c) Die Ausbildung des Angestelltennachwuchses	72
d) Die Beschäftigung von Schwerbeschädigten	78
II. Die betriebspolitischen Methoden der Unfallbekämpfung	80
a) Organisatorische Maßnahmen	80
b) Psychologische Maßnahmen	90
III. Die Mitwirkung der Arbeiterschaft	97

Dritter Teil: Die Maßnahmen der betrieblichen Sozialpolitik außerhalb des Betriebs

I. Die Betriebskrankenkassen	100
a) Die betriebspolitische Bedeutung der Betriebskrankenkassen	100
b) Die Betriebskrankenkassen in der westdeutschen Großeisen-industrie	109
II. Die Werkspflege	128
a) Eigenart und Aufbau der Werkspflege	128
b) Die Bekämpfung wirtschaftlicher Not	131
c) Die Gesundheitsfürsorge	136
III. Existenzsicherung und Entsorgung	142
IV. Die Werkszeitungen	155
V. Werksport	159
VI. Wohnungsfürsorge und Siedlungspolitik	161
Vierter Teil: Die Notstandsmaßnahmen der betrieblichen Sozialpolitik während der Wirtschaftskrise	166
Schlußwort	174
Literaturübersicht	176
Namen- und Sachverzeichnis	180

Erster Teil

Die Grundlagen der betrieblichen Sozialpolitik in der westdeutschen Großeisenindustrie

I. Die betriebliche Sozialpolitik im Rahmen der Gesamtsozialpolitik

Die betriebliche Sozialpolitik und ihre Betätigung lag bisher im freien Ermessen des Unternehmers. Wenn auch ein Betrieb auf sie nie ganz verzichten konnte, da eine ganze Zahl von sozialpolitischen Aufgaben nur auf betrieblicher Grundlage erfüllt werden kann, so war doch für ihren Umfang und ihren Ausbau die Einsicht, der Weitblick und das soziale Verständnis des Unternehmers entscheidend. Die betriebliche Sozialpolitik war bisher keine offiziell anerkannte Sozialpolitik mit festumrissenem Standort im Rahmen der gesamten Sozialpolitik, sondern war nur geduldet. Sie wurde mehr am Rande und im stillen betrieben, sehr oft erfuhr sie sogar eine ausdrückliche Ablehnung. Von den marxistischen Parteien wurde sie aus grundsätzlichen Erwägungen heraus verneint. Die Ziele der betrieblichen Sozialpolitik, wie die Befriedigung der Arbeiterschaft, die Ausschaltung der Gegensätze, die Beseitigung der sachlichen Anlässe zu sozialen Spannungen, die Bemühungen, den Arbeiter zur Selbsthilfe zu veranlassen, die Betonung des Führer- und Leistungsgedankens, die betriebliche Existenzsicherung, die Bestrebungen, den Arbeiter zum Besitzer zu machen, Industriesiedlungen und die Kleingartenbewegung, die Pflege des nationalen Ideengutes und die Ablehnung des Klassenkampfes, alle diese praktischen Ziele der betrieblichen Sozialpolitik, die heute vom nationalen Staat auf breitester Basis ihrer Verwirklichung entgegengeführt werden, wurden von dieser Seite und auch von einem Teil der Gewerkschaften auf das entschiedenste bekämpft. Die lebendige Vielgestaltigkeit der betrieblichen Sozialpolitik, die aus den jeweiligen örtlichen und betrieblichen Bedingungen emporwächst, widersprach der weltanschaulichen Einstellung und der sozialpolitischen Auffassung dieser Kreise¹.

¹ Vgl. dazu R. Schwenger, Gewerkschaften und soziale Betriebspolitik. „Die Arbeit“ 1930, H. 11. Dagegen: F. Fricke, Die soziale Betriebspolitik — ein Problem Schriften 186 II

Die schwierige Lage der betrieblichen Sozialpolitik zwang die Unternehmer zu einer defensiven Haltung, zu einer Abwehr aller Bestrebungen, welche geeignet waren, die Betriebsverbundenheit zu stören. Ihren zugespitzten Ausdruck fanden diese Selbstschutzbestrebungen in den Bemühungen um die Bildung von sogenannten „Werksgemeinschaften“, die man bewußt aus der überbetrieblichen Front der Gewerkschaften herauszulösen versuchte. In diesen Werksgemeinschaftsbestrebungen lagen zweifellos nicht unbeträchtliche Gefahren, da sie auf die Dauer zu einer gewissen Verfälschung des Gedankens der betrieblichen Sozialpolitik führen mußten. Eine solche Isolierung der betrieblichen Sozialpolitik drohte sie endgültig aus dem organischen Zusammenhang des Ganzen zu reißen. Gerade durch die vielfache Verbindung mit der Werksgemeinschaftsbewegung, mit ihrem Drang in Richtung einer sozialpolitischen Autonomie wurde die betriebliche Sozialpolitik oft als ein Fremdkörper im Rahmen der Sozialpolitik betrachtet, in die sie sich nicht recht einordnen konnte. — Mit der sozialpolitischen Neuordnung auf berufständischer Grundlage, die sich ausdrücklich auf die natürliche Gliederung der Sozialordnung aufbaut, ist diese gefährliche Isolierung der betrieblichen Sozialpolitik in Wegfall gekommen, und es besteht nunmehr die Möglichkeit ihrer lückenlosen Einordnung in das Gesamtsystem der Sozialpolitik, ihrer offiziellen Anerkennung als legitimes Glied im sozialpolitischen System. Die berufständische Sozialpolitik weist auch dem Betriebe seine positiven Aufgaben zu, führt also damit zu einer grundsätzlichen Anerkennung der betrieblichen Sozialpolitik.

Welche Stellung soll nunmehr die betriebliche Sozialpolitik innerhalb des Gesamtsystems der berufständischen Sozialpolitik einnehmen? Bei der sozialpolitischen Reform läßt man sich von dem Gesichtspunkt leiten, an bereits Vorhandenes anzuknüpfen, soweit es gesund und brauchbar ist. Der Betrieb ist die Zelle der berufständischen Wirtschaft, und die betriebliche Sozialpolitik ist das unterste Glied im sozialpolitischen Aufbau. Die neue Sozial- und Wirtschaftsverfassung gibt jeder Stufe im ständischen Aufbau Raum zur Entfaltung ihres Eigenlebens. Wenn anerkannt wird, daß der Betrieb ein solches Eigenleben führt, eine selbständige Sozialform darstellt, dann müssen ihm auch im Rahmen der Richtlinien der übergeordneten Berufstände alle die sozialpolitischen Aufgaben zugekannt werden, die von den Berufständen nicht erfüllt werden können, aus dem Betriebe erwachsen und nur vom Betriebe erfüllt werden können.

der betrieblichen Praxis! „Vierteljahrssheft d. Berl. Gewerkschaftsschule“ 1932, H. 1/2, S. 35/46. M. Menge, Der Betrieb als „überhistorische Kategorie“! „Deutsche Republik“ 1932, H. 20 und Polenik Mertens-Schwenger, „Betriebsrätezeitschrift“ 1932, H. 4 und 7.

Damit sind im Grundsatz die Möglichkeiten und Grenzen in gleicher Weise gekennzeichnet. Denn keinesfalls kann der Betrieb den Anspruch erheben, sämtliche sozialen Probleme von sich aus zu lösen, seine Existenz zu verabsolutieren und höhere übergeordnete Einheiten sozialpolitischer Art nicht anzuerkennen. Die betriebliche Sozialpolitik hat als Glied im Rahmen der Gesamtsozialpolitik nur in dieser Einordnung und Einstufung ihren Sinn aufzuweisen. Isoliert kann sie keineswegs bestehen. Das Prinzip der Arbeitsteilung ergibt sich, wenn diejenigen Aufgaben, die schlechthin von den örtlichen Berufständen nicht übernommen werden können, in den Zuständigkeitsbereich des Betriebes fallen.

Der Betrieb ist also ein wichtiges Glied in der berufständischen Sozialpolitik, denn er ist die vornehmliche Existenzbasis eines jeden an der Wirtschaft Beteiligten. Aus dem Betriebe heraus erwächst für jeden Arbeiter die Eingliederung in den Berufstand. Der Betrieb ist sein unmittelbarer Lebensraum, und in ihm wurzelt auch sein nächstliegendes Interesse. Der Staat und die verschiedenen Stufen der Berufsverbände örtlicher, bezirklicher und zentraler Art treten praktisch vor allem dann in Tätigkeit, wenn die Grenzen des Betriebes sichtbar werden, wenn dieser infolge wirtschaftlicher Störungen die Existenz der Belegschaftsangehörigen weder sichern, noch die notwendigen sozialpolitischen Aufgaben erfüllen kann.

Durch eine solche differenzierte, abgestufte und arbeitsteilige Sozialpolitik kann erst die erstrebte echte berufständische Selbstverwaltung erzielt werden, indem die organisch zusammengehörigen Gruppen, Betriebe und Berufstände, im Rahmen ihres ureigenen Arbeits- und Lebensbereiches zur aktiven sozialpolitischen Arbeit herangezogen werden. Auf diesem Wege kann aber auch eine gesunde Wirtschaftlichkeit in der Sozialpolitik erreicht werden, wenn nämlich dem Betriebe die sozialpolitischen Funktionen zugewiesen werden, die er seiner Natur nach am besten erfüllen kann; die Einrichtungen und die Organisation der Betriebe, die kaufmännische Erfahrung können auf diesem Wege auch für die Sozialpolitik wirklich nutzbar gemacht werden.

Welche sozialpolitischen Aufgaben kommen in den Grundzügen für den Betrieb in erster Linie in Betracht?

1. Anteil der Betriebe an der Festsetzung der Löhne und der sonstigen Arbeitsbedingungen:

Der Berufstand schafft den Rahmen für die tarifliche Regelung von Lohn- und Arbeitsbedingungen, die Einzelheiten müssen der betrieblichen Vereinbarung überlassen bleiben, damit ortsbetriebliche Verhältnisse möglichst Berücksichtigung finden. Vor allem muß die individuelle

Leistung durch eine betriebsseitige Differenzierung der Löhne zu ihrem Recht kommen. Nur so können die wirklich produktiven Kräfte eines jeden einzelnen entfaltet werden und Anerkennung finden^{1a}.

2. Die Beteiligung an der Kranken- und Unfallversicherung:

Im Rahmen der Gesetzgebung sowie der Richtlinien der Berufstände kann der Betrieb sehr wohl Aufgaben der Krankenversicherung übernehmen, zumal er in den bestehenden Betriebskrankenkassen seine Leistungsfähigkeit hinreichend unter Beweis gestellt hat (vgl. S. 100ff.). Gegenüber den zentralistischen Tendenzen in der Krankenversicherung, wie sie früher im Gange waren, müßte — wo angängig — eine Dezentralisation und Selbstverwaltung auf betrieblicher Grundlage angestrebt werden; die in der Verwaltung sparsamen und leistungsfähigen Betriebskrankenkassen entsprechen durchaus den berufständischen Anforderungen. (Die Förderung der Innungs- und Landkrankenkassen liegt natürlich in der gleichen Richtung.) — Unfälle und Erkrankungen sind ihrem Wesen und ihrer Entstehungsart nach so verwandt, daß sich eine engere Verbindung von Kranken- und Unfallversicherung empfehlen dürfte. Die Maßnahmen zur Bekämpfung der Unfallfolgen und Berufskrankheiten, der vorbeugenden und heilenden Krankenfürsorge fallen weitgehend zusammen; schon deshalb ist eine stärkere Verbindung der beiden Versicherungsarten hinsichtlich der Beseitigung der Folgen von Unfällen zweckmäßig. Die berufsgenossenschaftliche Unfallversicherung selbst wäre durch ein Prämien system enger an die einzelnen Betriebe anzuschließen (vgl. S. 95f.).

Für die Unfall- und Krankenversicherung gilt die alte Erfahrungstat sache, daß bei einer kleineren und geschlossenen Gemeinschaft die Überwachung und Zusammenarbeit intensiver ist. Wo aber die Leistungsfähigkeit der Betriebe versagt, müssen höhere Gefahrengemeinschaften auf berufständischer Grundlage eintreten. Deshalb ist es erforderlich, daß ein gewisser Teilbetrag der Versicherungsbeiträge an diese Gefahrengemeinschaften regelmäßig überwiesen wird, die nur in besonderen Fällen einzutreten haben. Die Höhe dieser Zuwendungen bestimmt sich nach Art des Betriebes und Produktionszweiges, der Unfallgefährlichkeit und der durchschnittlichen Krankenziffern. Die verschiedenen Gefahrengemeinschaften können sich wiederum zu einer zentralen Gefahrengemeinschaft zusammenschließen. Es ist also das Prinzip der Rückversicherung, das hier vertreten wird. Bei diesem System wird derselbe Versicherungszweck erzielt wie bei der zentralistischen staatlichen Sozialversicherung,

^{1a} Vgl. Mansfeld, Die Zukunft des deutschen Arbeitsrechts. „Deutsche Bergwerkszeitung“ 1933, Nr. 69.

nur mit einem wesentlich geringeren Aufwand an Mitteln, Verwaltungskosten und bürokratischen Organen.

3. Arbeitserhaltung und Existenzsicherung:

Der Fehler der bisherigen staatlichen Arbeitslosenversicherung war der, daß durch sie der Arbeitnehmer, und vor allem der Unternehmer von der Verantwortung für das Schicksal des Erwerbslosen zu stark entlastet wurde. Das Arbeitslosenrisiko hat voll und ganz die Sozialversicherung übernommen. Demgegenüber müßte den Betrieben wiederum ein gewisser — wenn auch begrenzter — Anteil des Arbeitslosenrisikos auferlegt werden. Ein Weg wäre zum Beispiel die Forderung des Gesetzgebers, daß die industriellen Unternehmungen in günstiger Konjunkturlage besondere Reserven ansammeln sollen (was viele Werke bereits getan haben), die zur Zeit einer schlechteren Beschäftigungslage als Notfonds dienen könnten, aus dem eine zweckmäßige Beschäftigungspolitik und Erwerbslosenbetreuung finanziert werden könnte. Über das Maß dieser Reservenbildung könnten nähere Vorschriften erlassen werden. Natürlich müßte auch der Staat dafür durch eine diesem Ziele angepaßte Steuerpolitik einen gewissen Spielraum schaffen. Eine betriebsseitige Förderung der Existenzsicherung der Arbeiter und Angestellten mittels Kasseneinrichtungen (Pensionskassen, Unterstützungskassen, Werksparkassen usw.) bedeutet eine Ergänzung dieser Maßnahmen. Durch die Beteiligung der Betriebe am Arbeitslosenrisiko werden diese von selbst daran interessiert, die Möglichkeiten der betrieblichen Arbeitserhaltung und Arbeitsbeschaffung, der produktiven Erwerbslosenfürsorge, der Erhaltung der beruflichen Tüchtigkeit, der Berufsumschulung usw. zunächst voll auszuschöpfen. Die Leistungsfähigkeit der betrieblichen Arbeitslosenfürsorge ist jedoch begrenzt, deshalb ist die Gemeinschaftshilfe der Berufstände eine wirksamere und umfassendere.

4. Förderung des Eigenbesitzes:

Die Proletarisierung kann nicht allein von der Bewußtseinshaltung überwunden werden. Eine Abschwächung oder gar Aufhebung proletarischer Existenz muß vielmehr auch praktisch durch Änderung der Grundlagen des Arbeiterdaseins erfolgen. Uns interessieren hier nur die Möglichkeiten, die den Betrieben in dieser Hinsicht gegeben sind. Ein wirksamer Weg ist sicherlich der, dem Arbeiter durch Besitz zu einer gewissen Selbständigkeit und Unabhängigkeit zu verhelfen. In dem Maße man die marktmäßige Abhängigkeit des Arbeiters durch Zwischenschaltung von eigenem Besitztum abschwächen und seine selbständige Lebensbasis erweitern kann, in demselben Umfange schwinden wesentliche Merkmale der proletarischen Lebensexistenz. In erster Linie ist dies durch eine richtige Lohnpolitik zu bewerkstelligen, durch eine Teilnahme an der

6 Erster Teil. Die Grundl. d. betriebl. Sozialpolitik i. d. westd. Großeisenindustrie

Steigerung der Rentabilität der Unternehmungen, damit dem Arbeiter die Vorteile des wirtschaftlichen Aufschwunges zukommen.

Diese Lohnpolitik ist die Voraussetzung einer Spartätigkeit und damit der Schaffung eines Besitztums. Am wichtigsten ist offensichtlich, dem Arbeiter wiederum zu Grund und Boden zu verhelfen. Die Bindung an die Scholle gibt nicht nur größere Existenzsicherheit und Krisenfestigkeit, sondern schafft vor allem die Grundlage für eine Gesundung und Erneuerung des Arbeiterdenkens, fördert die Verbundenheit mit der Heimat und ist geeignet, die Arbeiterschaft stärker aufzugliedern in Anlehnung an die Reichhaltigkeit und Mannigfaltigkeit deutscher Landschaft und deutschen Volkstums. Zahlreiche Betriebe haben bereits die Notwendigkeit einer solchen Bindung an die Scholle erkannt und verschiedene Wege versucht, den Arbeiter im Erwerb von Grund und Boden zu unterstützen, und zwar durch Kreditierung von Baugeldern unter günstigen Amortisationsbedingungen, durch Gewährung zinsloser Darlehen, durch Überlassung von Land, Baumaterialien usw., durch Gründung und Unterstützung von Baugenossenschaften. Auch die Förderung des Kleinpachtwesens, die betriebliche Siedlungspolitik u. a. liegen in derselben Richtung.

Die Ansammlung eines Sparvermögens trägt ebenfalls zur Stärkung der wirtschaftlichen Basis bei. Die Werksparkasse in der auf Seite 144ff. behandelten Form eignet sich erfahrungsgemäß zur Förderung des Sparsen der Belegschaftsmitglieder; die regelmäßige Einziehung der Gelder durch Einbehaltung vom Lohn hat sich zweifellos als die wirksamste Sparförderung erwiesen.

Daneben verbleiben den Werken die ureigenen und bewährten Betätigungsgebiete der betrieblichen Sozialpolitik, wie berufliche Ausbildung, die betriebliche Unfallverhütungspolitik, Arbeitshygiene und Gesundheitsfürsorge, Werkspflege u. ä. Auch hier gilt der Grundsatz einer möglichst sinnvollen und zweckmäßigen Eingliederung in die größeren Zusammenhänge der berufständischen Wirtschaft.

Gegenüber der von den Betrieben getragenen Sozialpolitik haben die Berufstände ein Aufsichtsrecht. Erst auf Grund einer solchen Aufsicht kann ein harmonisches Zusammenspiel der verschiedenen sozialpolitischen Träger gewährleistet werden. Diese Aufsicht hätte darüber zu wachen, ob der Unternehmer seinen sozialpolitischen Pflichten gerecht wird. Denn durch die gesetzliche Verankerung der Betriebssozialpolitik wird ein Teil der freiwilligen Leistungen zu einer ständischen Aufgabe der Betriebe werden müssen, wenn man überhaupt mit der betrieblichen Sozialpolitik als besonderen Leistungsfaktor rechnen will. Erst dann würde die sozialpolitische Praxis der Betriebe jene Sicherungen besitzen, welche unbedingt erforderlich sind, wenn man ihnen eine von vornherein genau um-

grenzte Aufgabe zuweisen will; damit würde die unternehmerische Tatkraft voll und ganz auch für die sozialpolitischen Aufgaben zum Einsatz kommen können. Die berufständische sozialpolitische Kontrolle hätte für die reibungslose Einordnung zu sorgen.

II. Zur geschichtlichen Entwicklung der betrieblichen Sozialpolitik

Die mit der Großeisenindustrie verbundene Großbetriebsform brachte bereits sehr bald eine Anzahl von sozialen Betriebsproblemen mit sich, die einer Lösung entgegengeführt werden mußten. Der Mangel einer staatlichen Sozialpolitik in den Anfängen der industriellen Entwicklung gab Veranlassung genug, eine Sozialpolitik vom Betrieb her in die Wege zu leiten, um zum mindesten den dringendsten Aufgaben gerecht zu werden. Diese aus dem Betrieb erwachsenden sozialpolitischen Einrichtungen waren für den Aufbau der späteren staatlichen Sozialpolitik von größerem Einfluß, als man im allgemeinen anzunehmen scheint. Es ist dies, wie noch gezeigt werden soll, ein Beweis dafür, daß die Betriebe zum großen Teil echte Sozialpolitik betrieben haben, die den nächstliegenden Anforderungen genügte und zu Anfang sogar weitgehend den breiten Raum eingenommen hat, den heute die staatliche Sozialpolitik ausfüllt. Das Vorhandensein solcher Betriebseinrichtungen ist auch ein Beweis dafür, daß eine konsequente liberale Wirtschaftsordnung, zum mindesten für die Schwereisenindustrie, in sich unmöglich war. Alle diese sozialpolitischen Leistungen der älteren Werke stehen im Grunde zu einer folgerechten liberal-ökonomischen Wirtschaftsauffassung im Widerspruch.

Zu einem der wichtigsten Zweige betriebssozialpolitischer Art gehörten die Maßnahmen zur Existenzsicherung der Arbeitnehmer. Zum großen Teil handelte es sich hier um Einrichtungen, welche die Lücke ausfüllten, die sonst bis zur Einführung der staatlichen Sozialversicherung offen geblieben wäre. Wie sehr sich das junge Deutsche Reich beim Aufbau seiner Sozialversicherung auf die bestehenden industriellen Einrichtungen gestützt hat, können wir aus den großen Enqueten entnehmen, die sich sämtlich auf die betriebliche Sozialpolitik beziehen². Tat-

² Folgende Erhebungen sind vom Preußischen Staate gemacht worden: Die Einrichtungen für die Wohlfahrt der Arbeiter der größeren gewerblichen Anlagen im Preußischen Staate. Bearbeitet im Auftrage des Ministers für Handel, Gewerbe und öffentliche Arbeiten. Drei Teile. Berlin 1876. — Ferner: Die Einrichtungen zum Besten der Arbeiter auf den Werken Preußens. Bearbeitet im Auftrage des Ministers für Handel, Gewerbe und öffentliche Arbeiten. Zwei Bände. Berlin 1875. — Die unter staatlicher Aufsicht stehenden gewerblichen Hilfskassen für Arbeitnehmer (mit Aus-

sächlich waren die sozialpolitischen Leistungen der Industriebetriebe bereits wichtigste Erfahrungsquellen für die Schaffung des neuen Versicherungswerkes in den achtziger Jahren.

Mannigfache Funktionen der heutigen Sozialversicherung hatten bereits die sogenannten „Hilfskassen“, die in die Anfänge des 19. Jahrhunderts und vielfach noch weiter zurückreichen. Nach der amtlichen Erhebung über die unter staatlicher Aufsicht stehenden gewerblichen Hilfskassen³ gab es 1874 in Preußen 1931 Kassen für Fabrikarbeiter mit 455 583 Mitgliedern. In fast allen Fällen haben die Unternehmer einen Prozentsatz der Beiträge der Mitglieder geleistet. Es gab Hilfskassen mit Leistungen in Krankheits- und Sterbefällen, sowie eine Versicherung gegen Unfälle. Die Betriebe der westdeutschen Großeisenindustrie hatten fast durchwegs solche Hilfskassen eingeführt, die sich vor allem durch eine ausgedehnte Krankenhilfe auszeichneten. Die Führung gerade der Fabrikkassen ist eine durchaus wirtschaftliche gewesen; die Erhebung der Beiträge geschah ohne alle Kosten, ferner wurde „bei vielen Fabrikkassen die ganze auf die Kassenverwaltung zu verwendende Arbeit von dem Beamtenpersonal der Fabrik unentgeltlich wahrgenommen, so daß die Verwaltungskosten nur aus den dabei entstehenden Barauslagen“ bestanden. Auch wird betont, daß den Fabrikkassen für ihre Verwaltung, namentlich für die Kassen- und Rechnungsführung, meist gut geschulte Kräfte zur Verfügung standen, die es verstanden, die Kosten auf das geringste Maß einzuschränken und sich als geeignet in der Abwehr nicht schlechthin notwendiger Ausgaben erwiesen⁴. Insbesondere bezüglich der größeren Hüttenwerke stellt die Erhebung fest, daß die Kassen, namentlich wenn sie erweiterte Unterstützungsziele verfolgten, nach dem Muster der Knappschaftskassen organisiert waren. Beachtlich ist auch die starke Mitwirkung der Arbeiter bei der Verwaltung der Hilfskassen.

Näher interessieren uns vor allem die Fabrikkrankenkassen als Vorfäule der Betriebskrankenkassen. Die älteste Fabrikkrankenkasse des von uns behandelten Industriezweiges ist diejenige der Gußstahlfabrik Krupp, die im Jahre 1836 gegründet wurde. 1842 folgte die Hermannshütte (später Hörder Verein); 1846 Jacobi Haniel & Huyssen (später Gutehoffnungshütte); 1854 das Nachrodter Hütten- und Walzwerk (Westf. Union); 1855 die Bochumer Gußstahlfabrik (Bochumer Verein); 1862 die Aktiengesellschaft für Bergbau und Hüttenbetrieb („Phoenix“); 1868

schluß der sogenannten Knappschaftskassen) und die Versicherung gewerblicher Arbeitnehmer gegen Unfälle im Preußischen Staate. Bearbeitet im Auftrage des Ministers für Handel, Gewerbe und öffentliche Arbeiten. Berlin 1876.

³ a. a. O. S. V.

⁴ a. a. O. S. XI.

die Hütte Vulcan, Duisburg; 1871 das Stahl- und Walzwerk Thyssen (Mülheim); 1873 Dortmunder Union (vormals Gustav Arendt & Co.); 1873 Rheinische Stahlwerke, Duisburg-Meiderich (Hütte Ruhrort-Meiderich); 1875 der Schalker Verein, Gelsenkirchen. — Es gab also lange vor der reichsgesetzlichen Krankenversicherung betriebliche Versicherungseinrichtungen, die in der Grundstruktur den heutigen Betriebskrankenkassen ähnelten und auch, unbeschadet ihrer Freiwilligkeit, gesetzlich geregelt waren. Die Preußische Allgemeine Gewerbeordnung von 1845 gestattete den Handwerksgesellen, Gehilfen und Fabrikarbeitern die Beibehaltung und Errichtung gewerblicher Unterstützungskassen; sie ermächtigte auch die Gemeinden durch Ortsstatute, für alle am Ort beschäftigten Gesellen und Gehilfen die Verpflichtung zu begründen, den bestehenden Verbänden und Kassen dieser Art beizutreten⁵. Damit war bereits damals ein Krankenversicherungzwang gegeben. Die Preußische Verordnung vom 9. Februar 1849 bestimmte, daß auch die selbständigen Gewerbetreibenden durch Ortsstatut zur Bildung von Unterstützungskassen und zur Zahlung von Beiträgen verpflichtet werden können. Wir finden also auch bereits eine Beitragspflicht des Unternehmers. Das Herausspüren einer passenden Form der betrieblichen Krankenversicherung ersehen wir aus der Entwicklung der Kruppschen Betriebskrankenkasse. Im Jahre 1836 rief Alfred Krupp für seine Arbeiter, deren Zahl damals etwa 80 betrug, eine Krankenkasse ins Leben. Der Beitritt war freiwillig. Die Beteiligung der Arbeiter an der Einrichtung schwankte zwischen 90 und 58 %. Unter diesen Verhältnissen konnte die Kasse nicht recht gedeihen. Im Jahre 1853 wurde daher auf einer breiteren Grundlage die „Kranken- und Sterbekasse der Gußstahlfabrik“ gegründet. Bei dieser Gründung wurden nun die Erfahrungen derjenigen Kassen, welche auf Grund der Bestimmungen der Allgemeinen Gewerbeordnung von 1845 und deren Ablösungsbestimmungen vom Jahre 1859 erreicht waren, nutzbar verwendet. Die Mitgliedschaft war bei der Gründung zwar noch eine freiwillige, jedoch lehrte die Erfahrung, daß sich eine umfassende Krankenfürsorge auf der Grundlage der Freiwilligkeit nicht erreichen ließ, ein Mangel, dem der Fabrikinhaber nur durch den Beitrittszwang abhelfen konnte, der im Jahre 1856 für alle Werksangehörigen ausgesprochen wurde. 1858 verpflichtete sich die Firma, 50 % der Mitgliedsbeiträge zuzuschießen. Die Beiträge und Leistungen waren nach Lohnhöhe abgestuft. 1865 wurde eine Familienarztkasse errichtet, die den Angehörigen der Kassenmitglieder in Krankheitsfällen freie ärztliche Behandlung gewährte.

⁵ a. a. O. S. I.

Bei dem ersten Aufbau der Sozialversicherungsgesetzgebung zu Anfang der achtziger Jahre haben die Einrichtungen der Kruppschen Betriebskrankenkasse und deren Satzungen der Reichsregierung viele wichtige Anhaltspunkte gegeben. Bis zum Jahre 1904 wurden die Mehrleistungen durch eine der Kasse angegliederte besondere „Krankenunterstützungskasse“ gewährt, die aber in diesem Jahre ebenso wie die Familienarztkasse mit der Betriebskrankenkasse verschmolzen wurde.

Die „Statuten der Kranken- und Hülfskasse auf der Hermannshütte bei Hörde“ (Hörder Verein) von 1842 führen als Leistungen an: freie ärztliche Behandlung, Arznei, Krankenlohn, Beerdigungsgeld; außerdem unentgeltliche ärztliche Behandlung und Arznei für Frau und Kinder der Versicherten, Unterstützung aller im Dienste invalide gewordener Arbeiter, Unterstützung der Witwen und Kinder der verstorbenen Arbeiter, Zahlung der Beerdigungskosten von Familienangehörigen, Zahlung des Schulgeldes, der Schreibmaterialien und Schulbücher für schulpflichtige Kinder von Arbeitern. 1857 erbaute die Kasse, die damals 2900 Mitglieder zählte, das „Hüttenhospital“, an dessen Stelle 1912 das heutige Werkskrankenhaus getreten ist. — Die „Kranken- und Unterstützungskasse für die Meister und Arbeiter auf der Bochumer Gußstahlfabrik“ (Bochumer Verein) vom Jahre 1855 wies an Leistungen auf: freie ärztliche Behandlung, freie Arznei und sonstige Heilmittel, vorübergehende Unterstützung invalider Meister und Arbeiter, Beerdigungskosten, Unterstützung der Witwen, Krankengeld. — Die Krankenkasse der Aktiengesellschaft für Bergbau und Hüttenbetrieb (Phoenix) in Laar von 1862, gewährte neben unentgeltlicher ärztlicher Behandlung und Medikamenten Geldunterstützung in Krankheits- und Beschädigungsfällen, Unterbringung und Heilung Schwerkranker in Krankenhäusern, Ersatz der Beerdigungskosten, Unterstützung invalider Meister, Arbeiter und hinterlassener Witwen sowie Erziehungsgeld. Angegliedert war dieser Kasse noch eine Familienkrankenkasse. — Das Statut der Kranken- und Unterstützungskasse der Dortmunder Union für die Meister und Arbeiter der Dortmunder Union von 1873⁶ erwähnt an Leistungen freiärztliche Behandlung für Mitglieder und Familienangehörige, ebenso freie Arznei, Krankengeld, Krankenhauspflege und Beitrag zu den Begräbniskosten. An außerordentlichen Leistungen führt das Statut ein lebenslängliches Invalidengeld für Invaliden an, die infolge Alters, Krankheit oder Unfall nicht mehr arbeitsfähig sind, ferner Witwenpensionen, Waisengeld

⁶ Aus dem Statut geht hervor, daß schon vor diesem Zeitpunkt eine Kranken- und Unterstützungskasse für die Rechtsvorgängerin in der Union, der Firma Gustav Arendt & Co, bestanden hat.

und außerordentliche Unterstützungen an erkrankte, hilfsbedürftige Kassenmitglieder.

Wie hoch die Betriebskrankenkassen bei der Vorbereitung der staatlichen Krankenversicherung eingeschätzt wurden, entnehmen wir aus der Begründung des Krankenversicherungsgesetzes, in dem betont wird, daß „eine gut eingerichtete und geleitete Fabrikkrankenkasse die für den Arbeiter erwünschteste Form der Krankenversicherung sei... Es bestehe um der Arbeiter willen ein erhebliches Interesse an der Aufrechterhaltung der Betriebs- (Fabrik-) Krankenkassen“.⁷

Zur Zeit der Erhebung über die Hilfskassen war auch die betriebliche Versicherung gegen Unfälle bereits außerordentlich verbreitet. Um nur eine Angabe zu machen, die Rückschlüsse auf die westdeutsche Großeisenindustrie zuläßt: In der Metallindustrie der Provinz Westfalen waren so gut wie sämtliche Arbeiter gegen Unfälle versichert⁸. Bei der Ausarbeitung des Unfallversicherungsgesetzes vom Jahre 1884 wurden die industriellen Erfahrungen mit berücksichtigt. Zum Beispiel hat Louis Baare (Bochumer Verein) Bismarck eine umfassende Denkschrift und einen Gesetzentwurf überreicht und ihm damit die praktischen Unterlagen für die Inangriffnahme der geplanten Sozialgesetzgebung unterbreitet⁹.

Zum Zwecke der Existenzsicherung ihrer Werksangehörigen hatten die Betriebe eine freiwillige Alters- und Invalidenversicherung durchgeführt, die auch für Witwen und Waisen zu sorgen hatte. Die Beiträge wurden in den meisten Fällen zur Hälfte vom Arbeitnehmer und vom Unternehmer geleistet. Meist ging diese betriebliche Versicherung in Form einer Pensionskasse vor sich. 1846 wurde bei der Gutehoffnungshütte

⁷ Zitiert bei Oberwinster, Grundriß für den Verwaltungsdienst bei Betriebskrankenkassen, H. 1, Entstehung, Entwicklung und Aufbau der deutschen Sozialversicherung, unter besonderer Berücksichtigung der Betriebskrankenkassen, S. 10. — Der Schöpfer der reichsgesetzlichen Krankenversicherung, Geh. Oberregierungsrat Lohmann, betont in seinem Promemoria vom 5. Juli 1881 den Wert der Dezentralisation in der Krankenversicherung: „Die Krankenversicherung fordert ihrer Natur nach Organisationen für nicht zu große Ortsbezirke, Zentralisation ist für sie aus praktischen Gründen nicht anwendbar.“ Zugunsten der Betriebskrankenkassen spricht auch die Schlüssefolgerung von Lohmann: „Es ist wünschenswert, daß so viel wie möglich die Arbeiter derselben Beschäftigung zu besonderen, von ihnen selbst verwalteten Krankenkassen vereinigt werden. Abgesehen von den moralischen Wirkungen der Selbstverwaltung spricht dafür der Umstand, daß die letztere für die Billigkeit der Verwaltung sowie für die zur Bekämpfung der Simulanten notwendige Kontrolle von großer Bedeutung ist und daß die gegenseitige Krankenversicherung der Berufsgenossen wegen der gleichmäßigen Krankheitsgefahr die gerechteste ist.“ Ministerialrat Sauerborn, Aus der Entstehungsgeschichte der deutschen Krankenversicherung. „Reichsarbeitsblatt“, 1933, Nr. 18, II, S. 239/240.

⁸ Erhebung über die Hilfskassen, a. a. O. S. 230/31.

⁹ P. Küppers, Louis Baare. In: Rheinisch-Westfälische Wirtschaftsbiographien, Münster 1931, Band 1, H. 2, S. 241. — Vgl. auch: 75 Jahre Industrie- und Handelskammer zu Bochum. 1932, S. 35—55 („Der Sozialpolitiker Louis Baare“).

der Unterstützungsverein der Aufseher, Meister und Arbeiter gegründet, der 1855 zu einer „Pensions- und Unterstützungskasse“ umgebildet wurde und heute noch als Arbeiter-Ruhegeldkasse besteht (vgl. S. 146f.). Die Einrichtung gewährte nach ununterbrochenem 10 jährigem Dienst im Falle der dauernden Arbeitsunfähigkeit ein lebenslängliches Ruhegehalt, Witwen- und Erziehungsgeld und Beerdigungskosten. Seit 1870 bestand bei der Gutehoffnungshütte ein Beamtenpensionsverein, zu dem das Werk die Hälfte der Beiträge beisteuerte. — Im Jahre 1883 wurden vom Stahlwerk Hoesch und der Fried. Krupp A.-G. Arbeiter-Pensionskassen gegründet. Ähnliche Einrichtungen wurden später auch für die Beamten errichtet. Vom Bochumer Verein wurde 1863 eine Pensionskasse (Versorgungskasse) gegründet. 1872 wurde außerdem ein Beamten-Pensionsfonds gestiftet; wir haben es also hier nicht mit einer Versicherung, sondern mit einer Stiftung zu tun. Älteren Datums ist die Invaliden-, Witwen- und Waisenkasse der Phoenix A.-G. für Bergbau und Hüttenbetrieb, Abteilung Westfälische Union Nachrodt. Die Versorgungskasse des Hörder Vereins ist nach Einführung des Krankenversicherungsgesetzes aus der alten Krankenkasse hervorgegangen und zahlte an arbeitsunfähige Arbeiter Pensionen bis zu 720 Mark jährlich, Witwen- und Erziehungsgelder, außerdem gewährte sie ärztliche Behandlung und Arznei für die Pensionäre. Die gleiche Einrichtung gab es für die Beamten. Einem ähnlichen Zweck wie die Pensionskasse diente der 1867 gegründete Kruppsche Lebensversicherungsverein¹⁰ für Arbeiter und Beamte, der günstige Versicherungen vermittelte und sie auch verwaltete. Der Hörder Verein hat übrigens bis zur Gründung der erwähnten Pensionskasse Zuschüsse zu Lebensversicherungen von Beamten in Höhe von 50 % der Prämien geleistet.

Sogar den Versuch einer Arbeitslosenversicherung können wir feststellen. Für die Hüttenwerke des Hörder Vereins bestand noch 1912 eine 1895 gegründete „Versicherungskasse gegen Arbeitslosigkeit“¹¹, die den Mitgliedern im Falle vorübergehender Arbeitslosigkeit Unterstützungen bis zum Höchstbetrage von täglich 2,30 Mark auf die Dauer von längstens 3 Monaten zuerkannte. An Beiträgen leisteten sowohl die Mitglieder als auch das Werk wöchentlich je 10 Pfennige.

Aus dieser Zeit haben wir auch bereits eine Unterlage über die Höhe des freiwilligen und gesetzlichen Sozialstaats eines Werkes. Die Fried. Krupp A.-G. hat in den Jahren 1887—1900 für die gesetzliche

¹⁰ Vgl. S. 27f.; ferner: Wohlfahrteinrichtungen der Gußstahlfabrik von Friedrich Krupp zu Essen. 1902. Bd. 1, S. 113ff.

¹¹ Geschichtliche Entwicklung und gegenwärtiger Stand der Phoenix A.-G. für Bergbau und Hüttenbetrieb in Hörde. Denkschrift zum 60-jährigen Bestehen des Unternehmers im Jahre 1912. S. 156.

Kranken-, Unfall- und Invalidenversicherung rund 6 Millionen Mark ausgegeben. Dem stehen freiwillige Leistungen für die verschiedenen Betriebsunterstützungskassen (also ohne die übrigen Wohlfahrtseinrichtungen) in Höhe von rund 11,1 Millionen Mark gegenüber¹².

Aus der angeführten Enquête über „Die Einrichtungen für die Wohlfahrt der Arbeiter der größeren gewerblichen Anlagen im preußischen Staat“ vom Jahre 1876 lässt sich nur schwer ein erschöpfendes Bild über die damals bestehenden betriebssozialen Einrichtungen der Werke der westdeutschen Großeisenindustrie gewinnen, da die Unternehmungen nur zum Teil namentlich hervorgehoben werden und außerdem die Erhebung eine mehr statistische Form hat, ohne daß — mit einigen Ausnahmen — über die Einrichtungen genaueres ausgesagt wird. Die umfassendste Würdigung im Rahmen dieser Erhebung erfahren in der Darstellung die Einrichtungen der Gußstahlfabrik Krupp, die allein 76 Spalten beträgt. Das spricht sicherlich für die Einzigartigkeit der Kruppschen Einrichtungen und die Vorbildwirkung auf die Sozialversicherungsgesetzgebung. — Im statistischen Teil der Enquête sind gerade Hüttenbetriebe neben den Bergwerksunternehmen durch den großen Anteil an sozialen Einrichtungen (Sparkasseneinrichtungen, Reingewinn- und Kapitalbeteiligung, Wohnungsfürsorge, Ernährungsfürsorge, Konsumanstalten, Gesundheitspflege, Erziehung und Unterricht, Hilfskassen usw.) vertreten¹³. Es handelt sich durchweg um ein — allerdings bereits sehr weit ausgebauts — System der betrieblichen Sozialpolitik außerhalb des Betriebes, während innerbetrieblich eine bemerkenswerte sozialpolitische Betätigung noch nicht festzustellen ist.

Der Bau von Werkswohnungen war vor allem für die Unternehmungen eine Notwendigkeit, die von den Städten entfernt gelegen waren. Durch einen umfassenden Wohnungsbau zeichnete sich die Gutehoffnungshütte aus, die Fried. Krupp A.-G., der Hörder Verein, der Bochumer Verein, das Eisen- und Stahlwerk Hoesch und andere. Vereinzelt fand auch eine Unterstützung der Arbeiter im Hausbau und Hauserwerb statt. Die Pensionskasse des Hörder Vereins hatte zum Beispiel ihren Kassenmitgliedern Baudarlehen zur Erbauung von Wohnhäusern bis zur Höhe von 15 000 Mark gegeben¹⁴. Eine originelle Art der Förderung des Hausesitzes der Arbeitnehmer stellte die „A.-G. Stahlhausen“ beim Bochumer

¹² Wohlfahrtseinrichtungen der Gußstahlfabrik von Friedrich Krupp zu Essen. 1902. Bd. I, S. 76f.

¹³ Vgl. auch P. Mieck, Die Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen der industriellen Unternehmer in den preußischen Provinzen Rheinland und Westfalen. Berlin 1904. Mieck stützt sich allerdings nur auf verhältnismäßig wenig Werke. So bleibt z. B. die Gutehoffnungshütte völlig unerwähnt.

¹⁴ Nach Mieck, a. a. O.

Verein dar, eine gemeinnützige Gesellschaft, die 1872 gegründet wurde und den Arbeitern, Meistern und Beamten des Bochumer Vereins als bevorzugte Aktionäre eine sichere und gewinnbringende Anlage ihrer Ersparnisse gestatten, dem Unternehmer aber einen guten Arbeiterstand sichern sollte. Nach den Statuten war die Aufgabe der Gesellschaft, die Wohlfahrt der Arbeiter und Angestellten des Unternehmers in jeder Hinsicht zu fördern, insbesondere durch Erwerb von Grundstücken und Gebäuden bzw. Neubau von Wohnungen sowie durch Errichtung gemeinnütziger, auf die Förderung materieller wie sachlicher Zwecke gerichteter Anstalten, Verkauf von Bauplätzen und fertigen Wohnhäusern an die Werksangehörigen, durch Gewinnung und Selbstfabrikation von Baumaterialien, durch An- und Verkauf von Lebensmitteln und Bekleidungsgegenständen, durch Altersversorgung, Witwen- und Waisenunterstützungen, endlich durch alle sonstigen auf diese Zwecke bezüglichen Geschäfte. Es bestand also die Absicht, die gesamte Wohlfahrtspflege dieser Gesellschaft zu übertragen, sie in einem eigenen „Betriebe“ zu verselbständigen; der Zweck dieser Gründung reichte demnach über das engere Ziel des Wohnungsbaues wesentlich hinaus. Den Werksangehörigen sollte in ihrer Eigenschaft als Aktionären ein weitgehendes Mitbestimmungsrecht gegeben werden. Das Werk brachte in die neue Gründung seinen gesamten Besitz an Wohnhäusern und dazugehörigen Grundstücken. Das Grundkapital betrug 500 000 Taler und zerfiel in 2000 Namensaktien zu 100 Talern und 1500 Inhaberaktien zu 200 Talern. Zum Bezug der ersten Aktienart mit einem Dividendenbezugsrecht bis zur Höhe von 6 % waren nur die beim Bochumer Verein beschäftigten Personen berechtigt. — Die Gesellschaft hatte leider nicht die Lebensfähigkeit, die man ihr gewünscht hätte, und mußte 1876 aufgelöst werden. Vor allem ist es nicht gelungen, in größerem Umfange die Arbeitnehmer zur Aktienzeichnung heranzuziehen. In dieser kurzen Zeit hatte die Gesellschaft allerdings den Wohnungsbau stark gefördert.

Im Weltkrieg hat die Großeisenindustrie auf dem Gebiete der freiwilligen Fürsorge ganz erhebliche Leistungen aufzuweisen¹⁵. Gerade in diesen schweren Zeiten höchster Anforderung an alle Kräfte hat sich die sozialpolitische Notstandsarbeit der Schwerindustrie als außerordentlich fruchtbar erwiesen. Die Kriegsfürsorge erstreckte sich sowohl auf die zum Heeresdienst einberufenen Arbeiter (sogenanntes Mobilmachungsgeschenk, Abschluß einer Kriegsversicherung zugunsten der Angehörigen der Krieger, Regelung der Verhältnisse bei den betrieblichen und staatlichen Versicherungseinrichtungen), als auch auf die Kriegerfamilien. Für die

¹⁵ Vgl. K. Brenner, Die freiwillige Kriegsfürsorge der Rheinisch-Westfälischen Schwerindustrie. Diss. Würzburg 1919.

letzteren zahlten die Werke erhebliche regelmäßige Zuschüsse zu den staatlichen und kommunalen Beihilfen, gewährten Geld- und Naturalienunterstützungen, Befreiung bzw. Stundung der Miete; im übrigen wurden die gesamten Werksfürsorgeeinrichtungen zugunsten von Familienangehörigen der ins Feld Berufenen eingesetzt.

III. Die örtlichen Grundlagen der betrieblichen Sozialpolitik

Kennzeichnend für die betriebliche Sozialpolitik ist ihre Betriebsgebundenheit. Diese Bindung der jeweiligen Form betrieblicher Sozialpolitik an einen bestimmten Betrieb ist in einem umfassenden Sinn zu verstehen und schließt alle Bedingungen ein, die dem Betrieb den Charakter der Besonderheit, der Werksindividualität, wenn nicht sogar der Einmaligkeit geben. Welche Faktoren sind nun als bestimend anzusehen? Es lassen sich folgende betriebsindividuelle Grundlagen feststellen:

1. **Produktionsform**: Stand der Betriebstechnik, -organisation und -wirtschaft.
2. **Soziale Struktur des Betriebes**: Zusammensetzung der Belegschaft nach sozialer, beruflicher und örtlicher Herkunft, ihre Altersgliederung.
3. **Betriebsatmosphäre**: Die geistige Verfassung der Werksangehörigen und der Werksleitung.
4. **Werkstradition**: Grad, Art, Spannweite und Einwirkung einer Werksgeschichte auf die Praxis des Zusammenlebens und -wirkens im Betriebe.
5. **Sozialer Standort**: Eingliederung des Betriebes in eine bestimmte soziale Umgebung.

Diese fünf bestimmenden Grundfaktoren geben der betrieblichen Sozialpolitik ihr Gepräge. Von hier aus lassen sich deren örtliche Verschiedenheiten verständlich machen, Gemeinsamkeiten und Abweichungen aus der Analyse dieser Faktoren erklären.

Hinsichtlich der Produktionsform lassen sich in der westdeutschen Großeisenindustrie nicht unerhebliche Verschiedenheiten feststellen, je nachdem, ob es sich um reine Hüttenbetriebe, gemischte oder bereits stark weiterverarbeitende Betriebe handelt. Als allgemeiner Grundsatz ergibt sich, daß mit dem Grad der Weiterverarbeitung und Verfeinerung die beruflichen, arbeitstechnischen Anforderungen wachsen und damit auch die betriebliche Arbeitspolitik stärker zur Geltung kommt. Dies trifft vor allem für die Berufsausbildung zu, die sich sehr eng an die gegebenen Produktionsverhältnisse anlehnen muß (vgl. S. 58ff.). Bedeutsam ist aber

auch der Stand der Organisation und der Betriebswirtschaft. Wir werden noch darauf zurückkommen, wie sehr sich beispielsweise die Organisation der betrieblichen Sozialpolitik in das gesamtorganisatorische Gefüge des Betriebes eingliedert, in welchem Maße der Wirkungsgrad einer jeden Betriebspolitik von dem Stande der Organisation und Betriebswirtschaft abhängt; hinsichtlich der Betriebswirtschaft wäre noch hervorzuheben, daß mit ihrem Fortschritt, mit der wissenschaftlichen Durchdringung auch eine Modernisierung von System und Methoden der betrieblichen Sozialpolitik einhergeht.

Einen ganz entscheidenden Einfluß auf die betriebliche Sozialpolitik hat die soziale Struktur des Betriebes. Dies liegt wohl auch mit darin begründet, daß die Beteiligten einerseits Objekte, andererseits, zu einem Teil wenigstens, Träger bzw. Organe der betrieblichen Sozialpolitik sind. Sofern wir die Werksangehörigen als Objekte einer planmäßigen sozialpolitischen Beeinflussung ins Auge fassen, wird die Auswirkung gewisser Maßnahmen, ihre Resonanz und Durchführung, wesentlich bestimmt von der sozialen Zusammensetzung der Belegschaft und — was eng damit zusammenhängt — von ihrer geistig-seelischen Verfassung, der Betriebsatmosphäre, die sich als Niederschlag und Ausdruck sozialer und seelischer Gegebenheiten von den sozialen Voraussetzungen nur schwer trennen läßt. Ist das Ziel der betrieblichen Sozialpolitik unter anderem auch die Beeinflussung der zwischenmenschlichen Beziehungen, dann ist natürlich die Art der Belegschaftspolitik abhängig von den sozialen Gegebenheiten im Betriebe. Ausschlaggebend für die Sozialstruktur ist zunächst die Herkunft der Belegschaft. So kann uns zum Beispiel die soziale und örtliche Herkunft über den Grad der Werksverbundenheit Auskunft geben, die Belegschaftsständigkeit bzw. den Anteil der fluktuierenden Elemente. Eine von der Belegschaftsstruktur bestimmte betriebliche Sozialpolitik ist um so einheitlicher, je gleichartiger die sozialen Grundlagen im Betriebe sind, je mehr im Laufe der Zeit der Arbeiterstamm zu einer Einheit zusammengewachsen ist. Die Art einer so begründeten betrieblichen Sozialpolitik ist weniger institutionell orientiert als vielmehr persönlich-unmittelbar. Es kommt weniger auf einen Organisationsapparat an, um so mehr auf den Einfluß führender Persönlichkeiten, die das Vertrauen der Belegschaft genießen. — Doch sind auch die Organe ebenso wie die Belegschaft Ausdruck der sozialen und gesinnungsmäßigen Beschaffenheit der Gesamtbelegschaft. Der Einfluß der tragenden Persönlichkeiten, Unternehmer wie höherer Vorgesetzten, ist ganz beträchtlich. Es lassen sich also hier Beziehungen und Wechselwirkungen aufzeigen, welche deutlich die sozialen und irrationalen Voraussetzungen der Betriebsbeziehungen kundtun.

Diesen Einfluß der Sozialstruktur und Werkstradition finden wir zum Beispiel in ausgesprochener Weise beim Bochumer Verein, der auf eine lange, gleichmäßige Entwicklung zurückblicken und sich auf einen alten Arbeiterstamm stützen kann. Noch heute gibt es Werksangehörige, die bereits in der dritten Generation in ein und derselben Werkswohnung sitzen. Die Verbindung von einer einheitlichen Zusammensetzung der Belegschaft, einer typischen Betriebsatmosphäre und langer Werkstradition führte seit vielen Jahrzehnten bis in die heutigen Tage zu eigenartigen Geselligkeitsformen und einer Pflege der Betriebstradition, die aus der Belegschaft selbst herausgewachsen sind. Sämtliche Werkstätten haben sich zu Fahnen- oder Werkstattvereinigungen zusammengeschlossen. Die Werkstattfahnen werden bei Gründung der Werkstatt von der Belegschaft angeschafft. Einige dieser Fahnen stammen noch aus den fünfziger Jahren des vorigen Jahrhunderts, die letzte vom Jahre 1924, als das Martinwerk Höntrop in Betrieb gesetzt wurde. Auch heute noch werden jährlich Werkstattfeste gefeiert, an denen Vertreter der Direktion, die Betriebschefs, Ingenieure und Meister teilnehmen. Die Werkstattvereinigungen konnten durchaus überparteilich gehalten werden, ein Beweis dafür, daß die betriebsgebundene Einheit der Belegschaft stärker ist als außerbetriebliche Bindungen. Bei Beerdigungen eines Angehörigen der Werkstatt — Angestellten oder Arbeiters — nimmt die gesamte Belegschaft einschließlich der Vorgesetzten mit Werkstattfahne und Musik teil. Es ist wie ein Bild aus Zunftzeiten, wenn sämtliche Beteiligten vom schllichten Arbeiter bis zum hohen Vorgesetzten im Zylinder und schwarzen Rock dem verstorbenen Kameraden das Geleite geben. Die Werksleitung trägt diesem Gebrauch auch insofern Rechnung, als der Verdienstausfall bei solchen Veranstaltungen durch eine andere Verteilung der Arbeitszeit wieder eingeholt wird. Diese Eigenart der Belegschaftsbindungen beim Bochumer Verein kommt auch in der sogenannten „Deutschen Arbeitsgemeinschaft“¹⁶ zum Ausdruck, die aus den Kreisen der Arbeiterschaft und Angestelltenschaft unter Betonung der Werkstradition und ausdrücklicher Ablehnung des Klassenkampfgedankens heraus gewachsen ist.

Auch bei der Kruppschen Gußstahlfabrik beobachten wir die Wirkung einer einheitlichen Sozialstruktur und gleichmäßigen Werksentwicklung, die in der geistigen Verfassung der Belegschaft sehr starke Wurzeln geschlagen haben; der „Kruppsche Geist“ hat sich in der Belegschaft durch alle Stürme und Wandlungen der betrieblichen und politischen Entwicklung hindurch völlig unverändert behaupten können. Als Beweis dafür,

¹⁶ Die Deutsche Arbeitsgemeinschaft hat sich inzwischen aufgelöst und in die Deutsche Arbeitsfront eingegliedert.

wie sehr die Belegschaft der Fried. Krupp A.-G. ein Gebilde von innerer Geschlossenheit und Kontinuität ist, ist zum Beispiel der Anteil der Arbeiter mit einer Dienstzeit von 30 bis 40 und mehr Jahren.

im Jahre	Jahrgang	30—40 Dienstjahre	über 40 Dienstjahre
1914	1874—1883 einschl.	2,5 %	0,2 %
1927	1887—1896 „	8,2 %	0,7 %
1930	1890—1899 „	11,4 %	1,5 %
1932	1892—1901 „	14,0 %	1,9 %

46 % der Belegschaft hatten 1932 eine Dienstzeit von mehr als 20 Jahren. Schon in diesen wenigen Zahlen kommt zum Ausdruck, wie sehr sich im Laufe der Jahre das Prinzip der Belegschaftsständigkeit durchgesetzt hat¹⁷. Noch klarer kommt dies in der Entwicklung der Jubilarfeiern (25- und 50jährige Dienstzeit) bei der Gußstahlfabrik zum Ausdruck, die alljährlich festlich begangen werden.

Jahrgang	Anzahl der Jubilare (Gußstahlfabrik einschl. Bergwerke Essen)
1884—1909	326
1885—1910	355
1886/87—1911/12	830
1888—1913	375
1889—1914	669
1890—1915	670
1891—1916	687
1892—1917	615
1893—1918	580
1894—1919	474
1895—1920	595
1896—1921	806
1897—1922	1045
1898—1923	989
1899—1924	1059
1900—1925	812
1901/02—1926/27	719
1903—1928	543
1904—1929	909
1905/06—1930/31	2185
1907—1932	603

Dieser Geschlossenheit in der Belegschaftsentwicklung, der einheitlichen Betriebsatmosphäre, entspricht auf der anderen Seite in der Familie Krupp und in der Betriebsleitung ein traditionsgebundenes, geistig gestaltendes

¹⁷ Vgl. auch Ehrenberg und Racine, Kruppsche Arbeiterfamilien. Entwicklung und Entwicklungsfaktoren von drei Generationen deutscher Arbeiter. Jena 1912.

Element. Es gibt wenig Betriebe, in denen der Werksgeist sich so restlos in der Betriebsführung und Arbeitsgefolgschaft durchgesetzt hat wie bei der Fried. Krupp A.-G.

Die in ihren Anfängen auf das Jahr 1810 zurückreichenden eisenerzeugenden und weiterverarbeitenden Betriebe der Gutehoffnungshütte haben als ältestes Eisenhüttenwerk eine ausgesprochene Traditionsgebundenheit aufzuweisen. Auch hier dieselben Merkmale: durch mehrere Generationen hindurch seßhafte Arbeiterschaft, Traditionspflege und -bewußtsein, eine betriebliche Sozialpolitik, die auf das engste diesen Belegschaftsverhältnissen angepaßt ist und über die engen Tagesinteressen hinaus auf große Zeiträume hin orientiert ist. Die Betriebssozialpolitik ist etwas durchaus organisch Gewordenes, aus und mit dem Werk Entstandenes.

Die Belegschaft des 1852 gegründeten Hörder Vereins besteht ebenfalls überwiegend aus Ortsansässigen, die vielfach auf eigener Scholle mit Kotten sitzen. Diese Belegschaftsverhältnisse wirken sich auch auf die Beziehungen zur Werksleitung und auf die Zusammenarbeit mit der Betriebsvertretung aus; einzelne Betriebsratsmitglieder sind nach dem Stande von 1932 seit dem Jahre 1920 dieselben geblieben, und die Zahl der verschiedenen Betriebsratsvorsitzenden in diesem Zeitraum ist eine außerordentlich geringe; sicherlich auch ein Beweis für die Stabilität der Betriebsbeziehungen.

Eine entscheidende Voraussetzung der Herausbildung einer Werkstradition und der Bildung eines Belegschaftsstammes in sozialer und gesinnungsmäßiger Hinsicht ist die gleichmäßige wirtschaftliche Entwicklung der Unternehmung, die nicht durch allzu einschneidende Störungen unterbrochen werden darf. Wie wichtig dieser Tatbestand ist, ersehen wir aus einem Vergleich der beiden Werke Eisen- und Stahlwerk Hoesch (jetzt Hoesch-Köln Neuessen A.-G.) und Dortmunder Union. Beide Unternehmungen haben ihren Sitz in Dortmund, die Umweltbedingungen sind also die gleichen. Die Gründungsjahre weichen nicht allzusehr voneinander ab, trotzdem kann sich Hoesch auf eine ausgesprochene, im Bewußtsein der Belegschaft sich auswirkende Werkstradition stützen, während dies bei der Dortmunder Union nicht in diesem Maße der Fall ist. Das Gefühl der Werksverbundenheit hat hier erst verhältnismäßig spät und nur dank der zielbewußten sozialpolitischen Arbeit eine breitere Basis gewonnen, während früher gerade die Dortmunder Union sich stets durch den erheblichen Anteil der radikalen Elemente innerhalb der Belegschaft auszeichnete. Die Ursache für diese Verschiedenheiten finden wir in der Geschichte der Unternehmungen: Während sich das Eisen- und Stahlwerk Hoesch gleichmäßig nach oben entwickelte, war die Dortmunder Union

mehrfach großen wirtschaftlichen Erschütterungen ausgesetzt, die das Unternehmen öfters in seinem Bestande ernstlich gefährdeten, bis es 1910 von Hugo Stinnes in die Deutsch-Luxemburgische Bergwerks- und Hütten-A.-G. eingegliedert wurde (jetzt Vereinigte Stahlwerke A.-G.). Seitdem brach auch für die Union eine Zeit stetiger Entwicklung an.

Zu den „örtlichen“ Bedingungen der betrieblichen Sozialpolitik gehört nicht zuletzt der Einfluß von Einzelpersönlichkeiten, die dem Werk wie auch der Betriebssozialpolitik ihren Stempel aufdrücken. Die überragende Bedeutung von Persönlichkeiten wie Louis Baare, Alfred Krupp, Franz Haniel, August Thyssen u. a., aber auch das Vorhandensein hervorragender Männer, die in der breiten Öffentlichkeit nicht so bekannt sind, jedoch entscheidend für Werk und Belegschaft tätig gewesen waren, sind für das Entstehen und Fortbestehen, den Geist eines Werkes, das Ausmaß sozialpolitischer Leistung unbedingt mit ausschlaggebend. Große Werke wie der Bochumer Verein, die Gutehoffnungshütte und die Fried. Krupp A.-G. sind stark persönlichkeitsbestimmt, und zwar oft bis in die Kreise der Belegschaften hinein. Hier liegt auch ein erhebliches Moment, das der modernen „Versachlichung“ der Betriebsbeziehungen stark entgegenwirkt, denn es ist ein wesentlicher Unterschied, ob der Leiter eines Unternehmens den Blicken und dem Bewußtsein der Belegschaft entzogen ist oder ob er in sichtbarer Weise durch grundlegende — wenn auch nur wirtschaftlich-technische — Leistungen, die scharfe Ausprägung seines Charakters, das Führerkönnen, für alle nach außen in Erscheinung tritt.

Weiterhin führten wir noch den sozialen Standort als einen der die betriebliche Sozialpolitik bestimmenden Faktoren an. Es ist natürlich wesentlich, in welcher Umgebung sich der Betrieb befindet, welcher Art die Umweltsbedingungen sind, da durch diese das Sozialleben im Betriebe ganz außerordentlich bestimmt wird und damit auch die betriebliche Sozialpolitik, je nachdem, ob sie schädigenden Einflüssen von außen bewußt entgegenarbeiten muß, oder ob sie sich ausdrücklich auf diese soziale Umwelt stützt oder zum mindesten auf sie Rücksicht nimmt. Schon die Frage, ob es sich um einen in der Großstadt, einer mittleren Stadt oder auf dem Lande gelegenen Betrieb handelt, ob noch andere Betriebe benachbart sind bzw. das Werk in der Umgebung eine beherrschende Stellung einnimmt, all dies ist auch für die Art und Zielgebung der betrieblichen Sozialpolitik mitbestimmend. Von Einfluß ist auch die Tatsache, in welchem Umfange die Arbeiter eine landwirtschaftliche Nebenbeschäftigung haben. In solchen Fällen verliert das Lohnproblem die alleinige Stellung, die es in den großstädtischen Industriebetrieben zu meist einnimmt. „Wenn Mülheim“, heißt es beispielsweise in einer Disser-

tation¹⁸, „in der neueren Zeit nicht mehr Mittelpunkt sozialer Bewegungen war, so führt sich das darauf zurück, daß es unter den Bergleuten noch viele Kötter, d. h. Kottenbesitzer gibt, die einen eigenen festen Wohnsitz haben. Infolge des landwirtschaftlichen Rückhaltes fielen die Marktpreise für die sogenannten ‚Prumenkötter‘ nur in sehr schlechten Erntejahren voll ins Gewicht; deshalb standen die Lohnfragen hier nicht so im Vordergrund wie bei den eigentumslosen zugewanderten Bergleuten in den nördlichen Teilen des Ruhrgebiets.“

Daneben ist es das Volkstum, welches zu beträchtlichen Strukturverschiedenheiten der Belegschaften führt. Es ist ein großer Irrtum, anzunehmen, daß es einen einheitlichen Typ des rheinisch-westfälischen Industriearbeiters gibt. Im Gegenteil, die soziale Gliederung der Belegschaften ist eine sehr mannigfaltige. Sie wird nicht nur durch die bereits angeführten betrieblichen und örtlichen Entwicklungsfaktoren beeinflußt, sondern in einem ganz erheblichen Maße von den verschiedenen Schichtungen des rheinisch-westfälischen Volkstums. Man kann in der Tat von Schichtungen sprechen, etwa im Sinne der ethnologischen Kulturkreislehre, von primären und abgewandelten Kultur- und Volkstumsformen, wie sie in Sitte, Sprache, Brauchtum, Religionsform, Charaktereigenschaften usw. zum Ausdruck kommen, von Entwicklungen, von Überschneidungen und Umformungen. Stets handelt es sich um eine Wechselwirkung von Industrie und Bevölkerung, die zu beträchtlichen Strukturverschiedenheiten führt. Wilhelm Brepol¹⁹ hat diese dynamische Wechselwirkung vortrefflich erkannt und ihre Einwirkung auf das Industrievolkstum näher dargestellt. Das Ruhrgebiet ist für ihn keine feste Landschaft, kein abgeschlossener Raum, sondern eine Bewegung, nämlich „die Bewegung einer Wirtschafts-, Arbeits- und Lebensform über die Erdoberfläche hin“ mit einem Absterben und Umwandlungen in den Strukturen. Brepol unterscheidet fünf Frontstreifen, die von dem Alter der Industrie abhängig sind und das Volkstum wesentlich beeinflußt haben. Diese Wandlungen und Schichtungen des Volkstums sind auch für den sozialen Standort des Betriebes sehr ausschlaggebend. Als älteste Basis erwähnt Brepol das Ruhrtal; von hier hat die Industrie um 1800 ihren Ausgangspunkt genommen. Der ursprüngliche westfälische Bauernschlag hat sich im Ruhrtal noch erhalten und dem Arbeiter, der seine Freizeit auf

¹⁸ O. Berger, Mülheim a. d. Ruhr als Industriestadt. Diss. Köln 1932.

¹⁹ W. Brepol, Das niederdeutsche Volkstum und die Industrie. „Die Westfälische Heimat“, 1932, Heft 7/8. Vgl. auch die weiteren Arbeiten von Brepol über dieselbe Frage in derselben Zeitschrift: Über Kultur und Volkstum im Ruhrgebiet (September 1922); Über das Volkstum im Ruhrgebiet (September 1926); Das Ruhrgebiet und Westfalen (Juli 1928). Ferner der Aufsatz über Rassenkunde im Ruhrgebiet, in „Niedersachsen“ vom Juni 1924.

dem Lande arbeitet, das Gepräge gegeben. Um 1840 rückte die Industrie in die Hellweglinie vor, die durch die alten Hellwegstädte Duisburg, Mülheim, Essen, Bochum, Dortmund bestimmt wird. Es sind Zentren großstädtischer Zivilisation, zwischen denen sich mehr dörfliche Siedlungen niederdeutscher Prägung befinden. Doch macht sich auch in den Städten der Einfluß des Westfälischen bemerkbar. Um 1860 dringt der Bergbau und die ihm nachfolgende Eisenindustrie weiter nach Norden und erreicht die Emscherlinie, an der die Städte Oberhausen, Altenessen, Gelsenkirchen, Wanne und Herne liegen. Es sind ausgesprochene Industriestädte, die vorwiegend von den Zugewanderten her bestimmt werden. Das deutsche Element wird von den „Volkstumsinseln“ der Ost- und Westpreußen vertreten, die an ihrem alten Volkstum noch zäh festhalten. Dagegen sind die Polen nach dem Kriege fast ganz abgezogen, wenn sie auch einen noch heute wirksamen Einfluß auf die Industriebevölkerung ausgeübt haben. Von 1880 an rückt Eisen und Kohle in das Vest Recklinghausen als jüngste Stätte des Ruhrvolkstums. Hier finden wir „neueste Technik und Maschinenmenschen neben Bauern und schollenverbundenen Pfahlbürgern, ältestes Leben ungeschwächt neben modernstem“²⁰. Dazu kommt noch das Überwiegen des traditionellen katholischen Elementes, zum Unterschied von der überwiegend evangelischen Landschaft des südlichen Ruhrgebietes. Der Industriearbeiter lebt in weitverstreuten Siedlungen und hat die Wesensart der bäuerlichen Bewohner stark angenommen. Seit 1900 hat sich die Front der Industrie in das Lippetal vorgeschoben und steht vor den Toren des Münsterlandes. — Es würde zu weit führen, die Eigenarten innerhalb der einzelnen Gebietsteile, soweit sie sich auf die geistig-kulturelle Verfassung der Industriebevölkerung auswirken, näher darzulegen. Jedenfalls ist die Sozialstruktur der Ruhrarbeiterchaft eine stark differenzierte, und wir finden ähnliche Strukturverschiedenheiten in den rheinischen Gebietsteilen. Brepolh weist zutreffend darauf hin, daß nicht die Industrie deformierend wirkt, wie man im allgemeinen annimmt, sondern „die gleichmachende und Leben tötende Allerwelts-Großstadt kultur... Das heillose Getriebe der Großstadt ist gefährlicher in seinen Wirkungen als die Industrie, deren Sachlichkeit und Ordnung das Menschliche zwar in die Enge bringt, aber nicht tötet wie die Großstadt, der feurige Ofen, der nur Leben verbrennt und kein Leben zeugt!“

Die betriebliche Sozialpolitik bekommt ihre individuelle Gestalt nicht durch einen dieser angeführten Umstände allein; erst das Zusammenwirken aller örtlichen Einflüsse führt zu den verschiedenen Gestaltungen,

²⁰ W. Brepolh, a. a. O.

die uns entgegentreten. Die betriebliche Sozialpolitik hat die vornehmliche Funktion, in enger Anlehnung an diese jeweiligen Verhältnisse den notwendigen Ausgleich zu schaffen und die Anpassung an die betrieblichen Erfordernisse vorzunehmen. Damit hat sie innerhalb der gesamten berufständischen Sozialpolitik die hauptsächliche Aufgabe, einzelbetrieblich und örtlich vorzugehen.

IV. Die betriebliche Sozialpolitik als Kostenfaktor

Während der Amerikaner für Aufwendungen sozialer Art ausschließlich betriebswirtschaftliche Beweggründe geltend macht, läßt sich diese Begründung für Vornahme sozialer Aufwendungen bei deutschen Unternehmungen nicht ohne weiteres feststellen. Die amerikanische Industrie ist überwiegend traditionslos und bekennt sich zu der Auffassung, daß betriebssoziale Gesichtspunkte nur insoweit Berücksichtigung finden sollen, als sie sich letztlich als Wesensbestandteil der Betriebswirtschaft herausstellen; der Mensch wird als Betriebsfaktor pfleglich behandelt. Der amerikanische Unternehmer wird auf die betriebsseitige Lösung sozialer Betriebsprobleme auch deshalb gedrängt, weil eine ausgebaute staatliche Sozialpolitik in den Vereinigten Staaten nie bestanden hat und in nennenswertem Umfange auch heute nicht besteht. Die deutschen Unternehmer und insbesondere die Führer der Kohlen- und Eisenindustrie haben ihre Aufgaben stets im Rahmen größerer Zusammenhänge von Staat und Volk gesehen. Wenn man bedenkt, welche Stellung die Schlüsselindustrien in der heutigen Gesellschaft und im modernen Staat einnehmen, dann wird man auch das Maß an Verantwortung und Verpflichtung verstehen können, das notwendig über die engeren Grenzen des einzelnen Industrieunternehmens in die Gesamtzusammenhänge des allgemeinen Wohls hinausschauen läßt. Von hier aus setzen auch wesentliche Antriebe zu einer betrieblichen Sozialpolitik ein. Dazu kommt noch die Traditionsgebundenheit zahlreicher Großbetriebe, die vor allem eins zur Folge hat: eine betriebliche Sozialpolitik auf lange Sicht, die sich nicht in einer Generation, nicht in kurzfristiger Erfolgsrechnung erschöpft. Daneben können natürlich auch betriebswirtschaftliche Gesichtspunkte beim Ausbau gewisser Zweige der Betriebssozialpolitik maßgebend sein.

Wenn wir nun im einzelnen auf die Kostenseite der betrieblichen Sozialpolitik eingehen, so muß zunächst hervorgehoben werden, daß nicht jeder Zweig der betrieblichen Sozialpolitik als Kostenfaktor in Erscheinung tritt. Wir können von einer „nichtkostenden“ betrieblichen Sozialpolitik sprechen, die keinen wirtschaftlichen Aufwand bedingt und trotzdem von ausschlaggebender Bedeutung sein kann. Dazu gehören zu einem großen

Teil die organisatorischen Maßnahmen betriebspolitischer Art, die in einem rationellen, zweckmäßigen Aufbau der Organisation zum Ausdruck kommen und gegebenenfalls sogar beträchtliche wirtschaftliche und betriebspolitische Vorteile mit sich bringen können. Man denke nur an die Gesamtorganisation der betrieblichen Sozialpolitik und die wirkungsvolle Einordnung einzelner Abteilungen in das Ganze, ferner die Steigerung des Erfolges durch eine reibungslose, sich gegenseitig ergänzende Zusammenarbeit der verschiedenen Abteilungen bzw. die zweckvolle Zusammenlegung und Zusammenfassung mehrerer Aufgabenbereiche an einer Stelle, die Steigerung der Leistungsfähigkeit entscheidender Abteilungen durch entsprechende autoritäre Abstufung, die gegebenenfalls erst eine wirksame Arbeit ermöglicht. Um Einzelbeispiele anzu führen: Beträchtliche Erfolge können durch eine gute Organisation des Unfallwesens und der sicherheitlichen Überwachung erzielt werden; die Betriebskrankenkassen können durch möglichst vollkommene Ausnutzung ihrer funktionellen Stellung im Unternehmen (vgl. S. 104ff.), eine ausgebauten Krankenkontrolle, die Zusammenarbeit mit den verschiedenen Stellen ohne oder nur mit einem verhältnismäßig geringen Mehraufwand ganz beträchtliche Erfolge erzielen; die betriebsseitige Ausbildung der Lehrlinge wird durch eine Kontrolle der Ausbildung und des Wechsels des Arbeitsplatzes verbessert usw. Diese und ähnliche Maßnahmen können also ohne nennenswerten Mehraufwand durchgeführt werden.

Soweit die betriebliche Sozialpolitik kostenmäßig in Erscheinung tritt, wäre zwischen den betriebswirtschaftlich begründeten Aufwendungen zu unterscheiden, die mit der sozialen Betriebspolitik in Verbindung stehen, und den rein sozialen Aufwendungen, die aus der betrieblichen Sozialpolitik im engeren Sinne erwachsen (vgl. S. V).

Zu den Ausgaben der ersten Art gehören die Kosten für Errichtung und Unterhaltung von Werksprüfstellen, Lehrwerkstätten, Werkschulen, Aufwendungen für die Anlernung der Arbeiter, die ärztlichen Untersuchungen und die gesundheitliche Überwachung, sowie für arbeitshygienische Aufwendungen (Wascheinrichtungen, Kantinen, Lüftung, Entstaubung, Verbandsstuben). Zu dieser Gruppe sind also vornehmlich Ausgaben auf dem Gebiete der Arbeitspolitik zu rechnen. Sie wirken sich betriebswirtschaftlich insofern unmittelbar produktiv aus, als sie zur Steigerung der Leistungsfähigkeit der Arbeit beitragen, der qualitativen Verbesserung der Arbeit zugute kommen. Dabei muß noch beachtet werden, daß einzelne Kostenpunkte in der Hauptsache einmalige Ausgaben sind und nur geringe laufende Zuschüsse erfordern. Die Lehrwerkstatt trägt sich beispielsweise zum größten Teil selbst und wird als eigene Betriebsabteilung behandelt, die den übrigen Betrieben gleichgestellt ist. Zugleich

muß noch hinzugefügt werden, daß es sich hier um Ausgaben handelt, die sich auf verhältnismäßig kurze Sicht rentieren und in der Verbesserung der Arbeits- und Produktionsbedingungen zum Ausdruck kommen.

Einen Übergang von den betriebswirtschaftlich begründeten zu den rein sozialen Aufwendungen finden wir in den Ausgaben für Leibesübungen (Turn- und Sportplätze, Geräte, Personal), Aufwendungen für Jugendpflege, Werkszeitungen u. a. Sie schließen sich an die ersterwähnte Gruppe an und ergänzen sie; es sind zusätzliche Einrichtungen, Maßnahmen, welche den arbeitspolitischen Bestrebungen eine breitere Grundlage geben sollen.

Zahlenmäßig greifbar sind nur die rein sozialen Ausgaben. Sie treten als solche in den Bilanzen auf unter dem Titel „freiwillige soziale Aufwendungen“, „Wohlfahrtsfonds und Unterstützungskassen“ usw. Sie erfassen einmalige und laufende Unterstützungen, zusätzliche Beihilfen an Entlassene und Pensionierte, zum großen Teil Ausgaben im Rahmen der Werkspflege und in der Wirtschaftskrise außerordentliche Notstandsmaßnahmen.

Wir wollen nun an einigen Beispielen die freiwilligen sozialen Aufwendungen einiger Werke näher ins Auge fassen. In der nachfolgenden Aufstellung setzen wir zunächst die gesetzlichen und freiwilligen Aufwendungen der Vereinigten Stahlwerke einander gegenüber, und zwar nur der Hüttenwerke ohne Bergbau und Rohstoffbetriebe. Berücksichtigt werden sowohl die absoluten Zahlen wie die Aufwendungen je 100 RM Gehälter und Löhne:

Zeitabschnitt	Hütten der Vereinigte Stahlwerke A.-G.			
	Gesetzliche soziale Aufwendungen	Freiwillige soziale Aufwendungen	Gesetzliche soz. Aufw. je 100 RM Gehälter und Löhne	Freiwillige soz. Aufw. je 100 RM Gehälter und Löhne
	RM	RM	RM	RM
Geschäftsjahr 1926	7 040 949	1 110 949	6,42	1,01
„ 1926/27	15 774 025	3 073 720	6,45	1,20
„ 1927/28	17 907 892	3 134 176	6,64	1,16
„ 1928/29	17 612 535	3 328 584	6,94	1,31
„ 1929/30	17 959 196	3 696 386	7,37	1,52
„ 1930/31	15 314 532	4 051 867	9,35	2,47
„ 1931/32	10 570 543	4 325 384	10,80	4,42

Seit dem Geschäftsjahr 1926 (dem Gründungsjahr der Vereinigten Stahlwerke) bis 1931/32 sind die freiwilligen sozialen Aufwendungen wesentlich gestiegen, obwohl die Belegschaft der Hüttenwerke (einschließlich der Angestellten) infolge der Krise um 44 % zurückgegangen

war. Das absolute und relative Steigen der freiwilligen Sozialaufwendungen seit 1929/30 erklärt sich aus den Mehraufwendungen für die Notstandsmaßnahmen der Industrie in der Krisenzeit. Noch stärker tritt diese Zunahme in Erscheinung, wenn wir diese Ausgaben zu je 100 RM Ge-

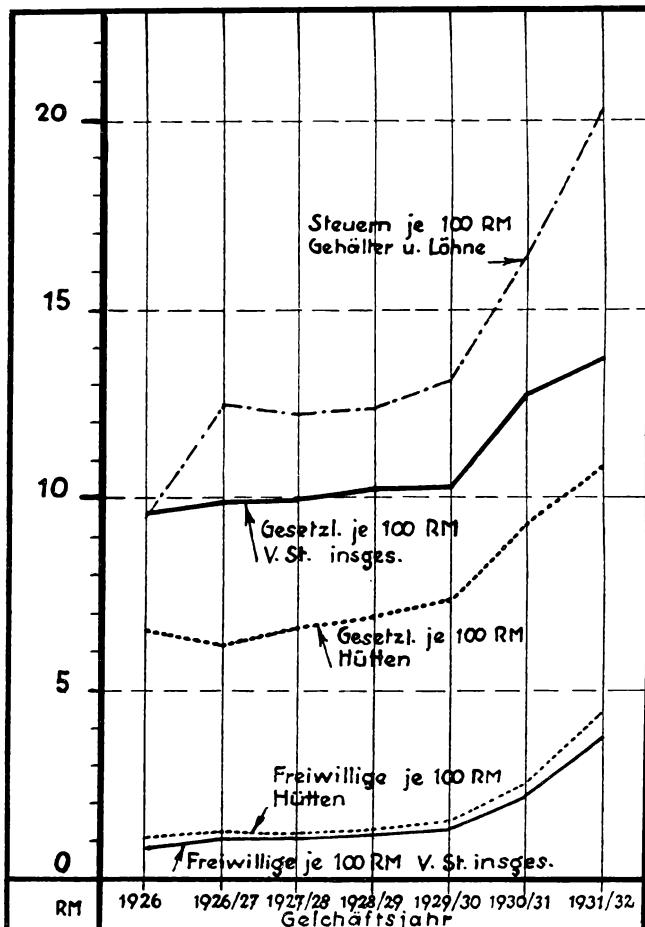


Abb. 1. Gesetzliche und freiwillige soziale Aufwendungen je 100 RM Gehälter und Löhne bei den Vereinigten Stahlwerken

hälter und Löhne in Beziehung setzen. Das Ansteigen der freiwilligen sozialen Aufwendungen ist sogar ein stärkeres als das der gesetzlichen²¹. (Man vergleiche die graphische Abbildung 1, auf der übrigens auch die

²¹ Gesetzliche Aufwendungen bedeuten vom Standpunkt des freiwilligen Sozialstaats eine wirtschaftliche Einengung. Deshalb werden bei der Darstellung die gesetzlichen

relativ starke steuerliche Belastung in den Krisenjahren zum Ausdruck kommt, die von 12,49 RM je 100 RM Gehälter und Löhne im Geschäftsjahr 1926/27 auf nicht weniger als 20,23 RM im Jahre 1931/32 gestiegen ist.)

Sehr augenscheinlich wird diese Entwicklung, wenn wir die Verhältnisse bei der Fried. Krupp A.-G. (einschließlich Bergbau) betrachten. Die Firma hat seit 1917 keine Dividenden ausgeschüttet (abgesehen von zwei Papiermarkdividenden in der Inflationszeit) und weist im Geschäftsjahr 1931/32 sogar einen Verlust von 15,3 Millionen RM auf. Unbeschadet dessen sind die freiwilligen sozialen Ausgaben — und zwar absolut und relativ — fortwährend gestiegen:

Geschäftsjahr	Belegschaft Jahres- durchschnitt	Soziale Leistungen			
		gesetzliche RM	pro Kopf RM	freiwillige RM	pro Kopf RM
1925/26	46 228	8 134 093	176	5 245 473	113
1926/27	46 074	9 043 722	196	5 043 083	110
1927/28	56 475	11 867 303	210	5 380 089	95
1928/29	53 585	12 016 645	224	5 313 026	99
1929/30	54 378	12 612 960	232	5 695 511	105
1930/31	42 409	11 132 735	262	6 001 102	142
1931/32	32 653	7 544 549	231	6 143 466	188

Sozialaufwendungen mit angeführt, um das Maß dieser wirtschaftlichen Einengung erkennen zu lassen.

„Die deutsche Steuer- und Sozialpolitik“, sagt Dr. J. W. Reichert, Hauptgeschäftsführer des Vereins Deutscher Eisen- und Stahlindustrieller, „hat den fünf führenden Konzernen der Eisen schaffenden Industrie in den letzten sechs Jahren den Riesenbetrag von einer Milliarde Reichsmark entzogen... Im Vergleich zu dem ungeheuren Kapitalentzug für Steuern und Sozialabgaben haben die Industrieausgaben für Neuinvestierungen nur einen bescheidenen Bruchteil ausgemacht.“ („Berliner Börsenzeitung“ Nr. 275 vom 15. Juni 1932.)

Aufschlußreich ist ein internationaler Steuerbelastungsvergleich, aus dem wir nur eine einzige Gegenüberstellung herausgreifen wollen. Die Belastung der kapitalintensiven Betriebe (Aktiengesellschaften) betrug in vom Hundert des Gewinns im Deutschen Reich 62,67, in Frankreich 38,31 und in England 20,00 (Vergleich der Steuerbelastung in Deutschland, Frankreich und Großbritannien. Sonderbeilage zu „Wirtschaft und Statistik“, herausgeg. vom Statist. Reichsamt, 12. Jahrg., 1932, Nr. 12).

Man vergleiche dazu auch die Analyse zur Bilanzstatistik der rheinisch-westfälischen Großeisenindustrie (nach den Konjunkturberichten der Abteilung „Westen“, Essen, des Instituts für Konjunkturforschung, Berlin, IV, 1932, H. 2). Die Analyse befaßt sich mit den Bilanzen der führenden Konzerne: Vereinigte Stahlwerke, Mannesmann, Krupp, Hoesch-Köln Neuessen, Klöckner-Werke, Gutehoffnungshütte, Ilseder Hütte und Buderus, deren Produktionsbasis ganz überwiegend im rheinisch-westfälischen Industriebezirk gelegen ist. In der Zeit von 1925/26—1930/31 ist der Anteil des Eigenkapitals von 63,4 v. H. der arbeitenden Mittel auf 53,0 v. H. gesunken, das Fremdkapital dagegen von 36,6 auf 47,0 v. H. gestiegen; das Kurskapital (in vom Hundert des Nominalkapitals) ist von 147 v. H. auf 22 v. H. gesunken, der Reingewinn von 104,047 Millionen hat sich in einen Verlust von 43,662 Millionen verwandelt. Im gleichen Zeit-

Die Berechnung des Sozialaufwandes je Kopf der Belegschaft verschiebt sogar noch das Bild insofern, als bei den vielen Feierschichten eine niedrigere Verhältniszahl herauskommt als bei der angemesseneren Berechnung auf je 100 RM Gehälter und Löhne. Mit dem Einsetzen der Wirtschaftskrise können wir ein starkes Ansteigen der freiwilligen sozialen Leistungen beobachten, das im Jahre 1931/32 gegenüber dem Vorjahr sogar fortgesetzt wird, obwohl die gesetzlichen Sozialaufwendungen in diesem Jahre gesunken sind.

Die Mannesmannröhren-Werke haben für Stiftungen, Unterstützungen und Beihilfen aller Art in den letzten Jahren ausgegeben:

1927	RM 495 265,77
1928	„ 686 770,59
1929	„ 634 885,78
1930	„ 694 704,31
1931	„ 798 217,42

Also hier ebenfalls eine dauernde Zunahme, die auch in den Krisenjahren fortgesetzt wird.

Auch bei der Gutehoffnungshütte steigen die Aufwendungen für Wohlfahrtszwecke von Jahr zu Jahr; diese Entwicklung nimmt auch in den Krisenjahren ihre Fortsetzung. Die betriebswirtschaftliche Seite dieser Entwicklung wird uns eindringlich vor Augen geführt, wenn man die Beiträge je 100 RM Warenumschlag umrechnet:

Ge- schäfts- jahr	Gesetzliche soziale Auf- wendungen RM	Freiwillige ²² soziale Auf- wendungen RM	Zahl der durchschn. beschäftigen Arbeiter und Angestellten	Waren- umschlag RM	Beiträge je 100 RM Warenumschlag	
					Gesetzl. RM	Freiw. RM
1927/28	7 991 227	1 005 051	30 800	206 831 949	3,86	0,49
1928/29	8 743 408	1 198 082	31 173	219 088 518	3,99	0,55
1929/30	8 683 263	1 224 994	31 408	213 158 040	4,07	0,58
1930/31	7 443 847	1 276 033	26 516	141 988 750	5,24	0,90
1931/32	5 083 905	1 242 422	18 775	110 290 627	4,61	1,13

Seit dem Geschäftsjahr 1929/30 haben sich die freiwilligen Beiträge je 100 RM Warenumschlag nahezu verdoppelt und sind beträchtlich stärker gestiegen als die gesetzlichen.

raum sind die Steuer- und Sozialabgaben von 43,2 v.H. des Rohertrages auf 58,0 v.H. gestiegen. Diese Entwicklung hat sich natürlich in der darauffolgenden Zeit in derselben Richtung weiterbewegt. Die Finanzierung der steigenden freiwilligen Sozialaufwendungen in den Krisenjahren wurde also aus Verlusten gedeckt und ging zu Lasten des Fremdkapitals.

²² In diesem Betrage sind die nicht unbeträchtlichen Aufwendungen für Arbeiterjubiläe nicht mit einbegripen.

Mit aller Deutlichkeit geht aus diesen Beispielen der Grad des sozialen Verantwortungsbewußtseins des Unternehmertums hervor, ein Verantwortungsbewußtsein, das sich keineswegs aus privatwirtschaftlichen Motiven erklären läßt. Im Gegenteil, die Steigerung der freiwilligen sozialen Aufwendungen (trotz außerordentlicher Verlustwirtschaft) steht geradezu im Widerspruch zu einer rein privatwirtschaftlichen, ausschließlich nach Rentabilitätsgesichtspunkten orientierten Wirtschaftsführung. Auch ist dies ein Beweis für die Lebensfähigkeit der betrieblichen Sozialpolitik, die sich weitgehend als krisenfest erwiesen hat, nicht auf Grund wirtschaftlicher Stabilität der Unternehmungen (dem stehen ja die erheblichen Fehlbeträge in den Bilanzen entgegen), sondern in erster Linie auf Grund der Einsicht des Unternehmers in die Notwendigkeit einer Aufrechterhaltung, ja sogar Erweiterung betriebssozialer Betätigung in der Not der Krisenjahre.

Von marxistischer Seite hat man gegen die „Wohlfahrtseinrichtungen“ der Unternehmer geltend gemacht, diese Aufwendungen würden auf Kosten der Lohnhöhe durch Vorenthalten des angemessenen, des „gerechten Lohnes“ getätigt. Dies trifft nicht zu; die freiwilligen Sozialausgaben haben sich keineswegs zu Lasten der Lohnhöhe ausgewirkt, da die Betriebe mit den höchsten Sozialaufwendungen keine niedrigeren Löhne zahlen als diejenigen Werke, die keine so umfassenden Sozialaufwendungen machen. So hat zum Beispiel 1932 die Fried. Krupp A.-G. einen durchschnittlichen Stundenverdienst einschließlich sozialer Zulagen von über 81 Pf. aufzuweisen, gegenüber einem Durchschnittsverdienst im Bezirk des Arbeitgeberverbandes Nordwest von 77,38 Pf. Sie steht damit auch über dem Lohnniveau von Betrieben mit gleichen oder ähnlichen Produktionsbedingungen.

Mit dem Problem von Lohnhöhe und Sozialaufwand beschäftigte sich Finanzrat Haux in einem interessanten Aufsatz über „Wohlfahrtspflege und Gewinnbeteiligung“ in den „Kruppschen Mitteilungen“ (1919, Nr. 10). Ausgehend von dem Ausspruch Alfred Krupps: „Die Arbeiter sollen das Maximum bei uns verdienen, was eine Industrie bieten kann“, kommt Haux zu der Auffassung, daß jedoch mit hohen Löhnen allein nicht gedient sei, da die Lohnhöhe durch die Steigerung der Preise auf die Dauer wieder ausgeglichen wird. Die Wohlfahrtspflege hat vorwiegend eine lohnergänzende Wirkung; es sollen also, wenn man diesen Gedanken weiterführt, die Härten des liberalistischen, rein ökonomischen Leistungsgedankens durch ein betriebssoziales System ausgeglichen werden, das gerade dort einsetzt, wo der freie Arbeitsvertrag versagt. Der Wohlfahrtsfonds, diese „indirekte Gewinnbeteiligung“ der Belegschaft, hat die Aufgabe, dort helfend einzutreten, wo die Betriebswirtschaft Lücken läßt,

die Härten und Ungerechtigkeiten mit sich bringen. Die betriebliche Sozialpolitik wird also dazu benutzt, den Arbeiter krisenunempfindlicher zu machen, Gesichtspunkte in die Betriebspolitik hineinzutragen, die einer ökonomischen Betriebsverfassung an sich fremd sind, wie Entlassungsschutz, Schutz des Alters, Unterstützung der Kinderreichen, Schutz der Verheirateten, Gesundheitsfürsorge usw. Auf dem Wege einer Lohnerhöhung ließen sich diese Ziele nie und nimmer erreichen, da sie ja an Leistungsgesichtspunkte anknüpft (auch der Soziallohn bietet einen unzureichenden Ausgleich) und in erster Linie den kräftigen jüngeren Existenzten zugute kommt, während die anderen unter sozialem Gesichtspunkt am meisten in Betracht kommenden Arbeitnehmer auf diesem Wege nicht immer erfaßt werden können. Würde man diese freiwilligen sozialen Ausgaben in Form von Lohnerhöhungen an die gesamte Belegschaft verteilen, so wäre die Wirkung keine große. Nach den Mitteilungen von Haux wurden auf Grund der Bilanzen der Fried. Krupp A.-G. in den Geschäftsjahren 1908/09 bis 1917/18, also in 10 Jahren, für Wohlfahrtszwecke insgesamt 207,8 Millionen Mark ausgegeben (die Leistungen der Pensionskassen und Stiftungen sind diesen Ausgaben der Firma nicht zugerechnet, auch nicht die 23,4 Millionen Mark für Kriegsstiftungen). Bei einer Verteilung dieses Betrages in dem Zeitraum von 10 Jahren würden auf den Kopf der Belegschaft 210 Mark jährlich oder 0,70 Mark arbeitstäglich entfallen. Dagegen ist der Schichtlohn im Jahrsdurchschnitt in der gleichen Zeit von 5,35 Mark im Jahre 1908 auf 11,51 Mark im Jahre 1918²³ gestiegen, und bereits 1914 hatte sich der Lohn um mehr als eine Mark erhöht²⁴.

Aus den Darlegungen geht überzeugend hervor, daß es nicht nur zu begrüßen ist, wenn die Werke über Dispositionsfonds verfügen können, daß der Staat vielmehr den Unternehmungen auch die wirtschaftliche Bewegungsfreiheit durch eine vernünftige Beschränkung der öffentlichen Lasten geben muß, solche Fonds anzusammeln, die für die Erfüllung wichtiger betriebssozialer Aufgaben erforderlich sind, von Aufgaben, die auf dem Wege der öffentlichen Wohlfahrt nur schwer oder mit einem unverhältnismäßig hohen wirtschaftlichen Mehraufwand erfüllt werden können.

²³ Bei diesen Zahlen muß jedoch berücksichtigt werden, daß es sich nicht durchweg um eine echte Steigerung handelt, da die Mark bis Ende 1918 bereits um die Hälfte entwertet war.

²⁴ Nur nebenbei sei erwähnt, daß nach den Feststellungen von Haux die Wohlfahrtsausgaben der Firma Krupp in den zehn Jahren noch etwas höher sind als die Gesamtdividende; da die Dividende nur zu zwei Dritteln an die Aktionäre ausbezahlt und ein Drittel in das Unternehmen wieder investiert wird, erhält die Belegschaft das Einund-einhalfache von dem, was der Aktionärunternehmer bezogen hatte.

V. Die Organisation der betrieblichen Sozialpolitik

Die Wirksamkeit jeder betrieblichen Sozialpolitik ist nicht unerheblich abhängig von ihrer Organisation und ihrer Einordnung in die Gesamtorganisation des Betriebes²⁵. Bei der Betrachtung eines Systems der betrieblichen Sozialpolitik wird man sich zunächst die Frage beantworten müssen, ob die betriebliche Sozialpolitik eine mehr oder weniger zufällige Existenz führt, gleich einem Fremdkörper nur äußerlich in die Betriebsführung eingeordnet, oder ob sie als ein wesentlicher Bestandteil der Gesamtbetriebsführung angesehen und behandelt wird. Nur im letzteren Falle gewinnt die betriebliche Sozialpolitik jene Geschlossenheit, Schlagkraft und Zielsicherheit zugleich, welche ihr das Merkmal des „Sozialen“ im alten Sinne nimmt, demnach alle diese Maßnahmen eine einseitige karitative Angelegenheit sind, die in den Bilanzen ausschließlich auf der Ausgabenseite zu buchen ist. Die betriebliche Sozialpolitik im modernen Sinne geht von der heute immer mehr verbreiteten Auffassung aus, daß sich der soziale und der technisch-wirtschaftliche Betriebszweck nicht widersprechen, sondern gegenseitig bedingen, daß es Aufgabe einer jeden Betriebsführung ist, diesen beiden Prinzipien in gleicher Weise Rechnung zu tragen, sie aufeinander abzustimmen und möglichst in Einklang zu bringen. Während die ältere Auffassung von der stillschweigenden Voraussetzung eines unvereinbaren Gegensatzes der beiden Prinzipien ausgeht und der betrieblichen Sozialpolitik nur die Aufgabe zuerkennt, die mit dem Betrieb verbundenen „unvermeidlichen Härten“ zu mildern, betont die neuzeitliche Auffassung eine weitgehende Übereinstimmung dieser beiden Betriebszwecke, sie wird in ihrem Handeln vor allem bestimmt von der Einsicht in den Wert des „menschlichen Faktors“ im Betrieb für den Erfolg eines jeden Unternehmens.

Für die Organisation der betrieblichen Sozialpolitik ist neben dieser Erfassung der eigentlichen Ziele auch die Art der Einordnung in das organisatorische Gefüge des Ganzen wesentlich. Es liegt in der Richtung der älteren Auffassung der betrieblichen Sozialpolitik, diese mehr wie ein Anhängsel zu behandeln, um sie nur lose in die Betriebsorganisation einzuordnen. Aufgeteilt und zersplittert in zahlreiche Teilaufgaben, werden die einzelnen Aufgaben von verschiedenen Abteilungen übernommen und nebenher miterledigt. Dies führt auch zu einer Aufteilung der betriebssozialpolitischen Zuständigkeiten auf mittlere Betriebsbeamte, deren Autorität natürlich sachlich und örtlich ziemlich begrenzt ist. Bei einer

²⁵ In diesem Abschnitt wird nur die Gesamtorganisation der betrieblichen Sozialpolitik behandelt. Über die Organisation ihrer Zweige im einzelnen vgl. die einschlägigen Kapitel, und zwar S. 52, 58ff., 81ff., 97ff., 104ff., 128ff.

solchen Organisation ist es nur schwer, die Maßnahmen für den ganzen Betrieb mit dem nötigen Nachdruck und der erforderlichen Einheitlichkeit und Gleichmäßigkeit durchzuführen. Wie weit es gelingt, das Erforderliche zur Ausführung zu bringen, hängt zu einem großen Teil von dem guten Willen der örtlich Zuständigen ab. Bei einem solchen Aufbau der betrieblichen Sozialpolitik muß ihre innere Geschlossenheit beträchtlich leiden. Zum Unterschied von dieser Organisation wird bei einer planmäßig geführten betrieblichen Sozialpolitik die Verbindung mit der Gesamtbetriebsführung möglichst eng gestaltet. Die betriebliche Sozialpolitik untersteht in diesem Falle grundsätzlich der Hauptverwaltung unmittelbar. Es bestehen Zentralstellen, welche einheitlich im ganzen Betrieb vorzugehen haben. Solche Zentralstellen sind die Sozialpolitische Abteilung, das Büro für Arbeiterangelegenheiten (beide Abteilungen sind nicht immer identisch), die betriebswirtschaftliche Abteilung, die Zentralstelle für Unfallverhütung, die Wohnungsverwaltung und die Verwaltung der Betriebskrankenkasse. Kennzeichnend ist, wie gesagt, die Einordnung dieser Zentralstellen in die Hauptverwaltung, welche die einzelnen Maßnahmen aufeinander abstimmt und auf Grund ihrer Autorität für die tatsächliche Durchführung des Erforderlichen sorgt. Die Aufteilung in Geschäftskreise schließt natürlich die Zusammenfassung mehrerer Abteilungen nicht aus.

Wir wollen uns nun näher der betriebssozialpolitischen Organisation auf einigen Werken zuwenden. Die August Thyssen-Hütte hat die einheitliche Organisation in vorbildlicher Weise durchgeführt (vgl. Abb. 2). Die gleichzeitige Berücksichtigung sozialpolitischer und betriebswirtschaftlicher Gesichtspunkte kommt in der einheitlichen Abteilung „Betriebswirtschaft“ zum Ausdruck, die sich aus der Abteilung für Arbeiterangelegenheiten zusammensetzt, den Abteilungen für Ausbildungswesen, Unfallwesen und der Abteilung für Betriebswirtschaft im engeren Sinne, die wir hier unberücksichtigt lassen. Der Abteilung für Arbeiterangelegenheiten unterstehen wiederum die Arbeiterannahme, die Abteilung Lohnwesen, welche die Grundlagen für die Entlohnung, wie Tarife, Akkorde, Prämien, Arbeitszeit usw. bearbeitet, und die Fürsorgerin. In anderen Hauptabteilungen sind nur verhältnismäßig wenig Aufgaben vereinigt, so zum Beispiel erledigt den Lohnaufbau und die Lohnauszahlung das Lohnbüro, das gleichzeitig mit der Betriebskrankenkasse unter einheitlicher Leitung steht. Den Wirtschaftsbetrieben sind u. a. angegliedert Kantinen, Kinderheim, Anstalt für Jugendpflege. Die betriebliche Sozialpolitik auf der August Thyssen-Hütte dürfte wohl eine der geschlossensten und wirtschaftlichsten in der Großeisenindustrie sein. Die Verbindung mit der Abteilung Betriebswirtschaft bietet die Gewähr für die weitgehende Berücksichtigung

betriebswirtschaftlicher Grundsätze, die zu einer beträchtlichen Steigerung der sozialpolitischen Leistungsfähigkeit führen muß.

Eine ähnliche Organisation finden wir bei den Mannesmannröhren-Werken, Abteilung Rath. Auch hier besteht die Zusammenfassung eines wesentlichen Teils betrieblicher Sozialpolitik im weiteren Sinne in der Abteilung „Betriebswirtschaft“. Diese Abteilung ist der Werksleitung unmittelbar unterstellt. In sozialpolitischer Beziehung werden hier die Gebiete Lohn- und Arbeitszeitpolitik, Ausbildungswesen und Unfallwesen behandelt. Die Lohn- und Arbeitszeitpolitik wird in der Betriebswirtschaftsstelle streng zentralisiert bearbeitet und sichert damit eine gerechte Be-

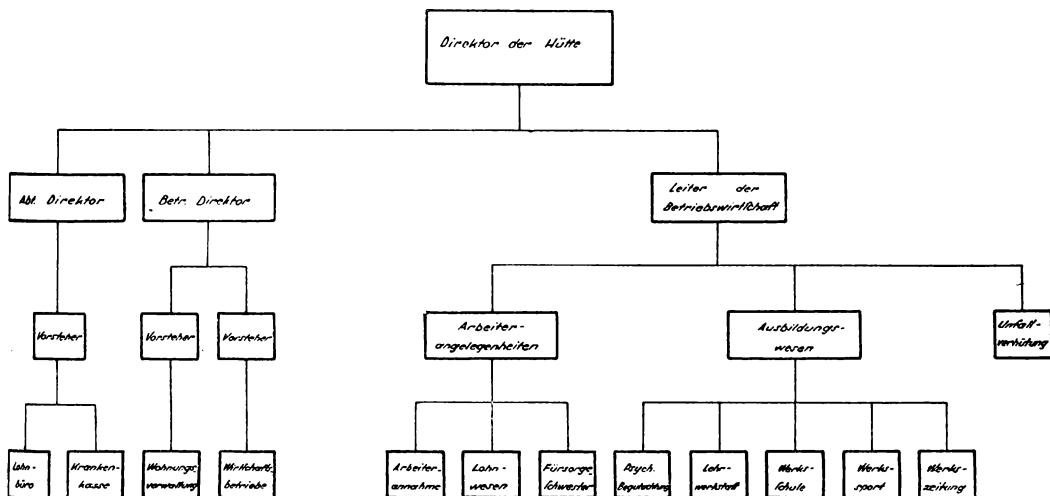


Abb. 2. Organisation der mit sozialpolitischen Aufgaben betrauten Abteilungen der August Thyssen-Hütte

messung des Leistungslohnes unter Ausschaltung etwaiger Sonderbestrebungen der Einzelbetriebe. Selbstverständlich arbeitet diese Stelle im engen Einvernehmen mit dem Büro für Arbeiterangelegenheiten, dem Lohnbüro und der Betriebsvertretung. Arbeiterangelegenheiten sozialer Natur, die mit den Tarifbestimmungen zu tun haben, werden ebenfalls durch diese Stelle bearbeitet. Das Ausbildungswesen umfaßt die theoretische und praktische Ausbildung der Facharbeiterlehrlinge sowie der Hochschulpraktikanten. Dem Zusammenhalt der früheren Lehrlinge wird auch von dieser Stelle besondere Beachtung gegeben. Durch die ständige Fühlungsnahme des Leiters der Betriebswirtschaftsstelle mit den maßgebenden Verbänden ist sowohl in der Tarif- und Lohnpolitik wie auch im Ausbildungswesen eine zweckentsprechende Durchführung gesichert. Das Unfallwesen ist mit einem besonderen Unfallingenieur der Betriebswirtschaftsstelle

ebenfalls angegliedert. Gleichzeitig arbeitet diese Abteilung im engen Einvernehmen mit der Betriebskrankenkasse und der Betriebsvertretung.

Etwas abweichend aufgebaut ist die betriebssozialpolitische Organisation der Fried. Krupp A.-G. Eine Zusammenfassung in einer oder wenigen entscheidenden Abteilungen ist hier nicht gegeben und auch bei der Größe des Werkes kaum möglich. Die Zahl der Abteilungen ist größer, von denen jede verhältnismäßig selbständige ist. Allerdings ist der gemeinsame und unmittelbare Bezugspunkt der Direktion überall gegeben. Bemerkenswert ist die Zusammenfassung einiger vom betriebssozialpolitischen Gesichtspunkt besonders wichtiger Dezernate unter einheitlicher Leitung, die einem stellvertretenden Vorstandsmitglied übertragen ist, dem unter anderem die Sozialpolitische Abteilung, die Betriebskrankenkasse und das Büro für Arbeiterangelegenheiten unterstehen. Von hier aus werden entscheidende betriebspolitische Maßnahmen in erster Linie in die Wege geleitet.

Eine ähnliche zentrale sozialpolitische Abteilung hat die Dortmunder Union, die unter der Leitung eines Direktors steht. Zu der „Abteilung H“ (Hauptverwaltung²⁶) gehört die eigentliche sozialpolitische Abteilung, Presse einschließlich Werkszeitung (beide zugleich für den Hörder Verein) und die Personalabteilung, die Arbeiterannahme, Betriebskrankenkasse, Zentralstelle für Unfallschutz, Pensionen, Unterstützungswesen, Vereine, Werksaufsicht und Werkspolizei. Derselben Leitung unterstehen auch Zentralstellen für den Gesamtkonzern der Vereinigte Stahlwerke A.-G., und zwar die Zentralstelle für die Betriebskrankenkassen und für Arbeiterangelegenheiten. Die gut organisierte Zentralstelle für Betriebskrankenkassen ist eingerichtet worden, um bei grundsätzlichen allgemeinen Fragen eine einheitliche Stellung der Betriebskrankenkassen der Vereinigten Stahlwerke herbeizuführen. Sie hat dafür zu sorgen, daß gemeinsam interessierende Fragen besprochen und Erfahrungen gegeneinander ausgetauscht werden, z. B. Rezeptprüfung, Verhandlungen mit Ärzten usw. Die Selbständigkeit der einzelnen Betriebskrankenkassen bleibt aber voll erhalten. Die Zentralstelle für Arbeiterangelegenheiten hat in erster Linie die Aufgabe, einen Erfahrungsaustausch zu vermitteln. Sie ist gerade unter dem Gesichtspunkt der betrieblichen Sozialpolitik von besonderer Bedeutung, weil von hier aus beachtliche Anregungen ausgehen. Die Zentralstelle gibt ausführliche sozialpolitische Berichte heraus, außerdem von Fall zu Fall Sonderberichte über allgemein interessierende Fragen, die der Praxis wertvolle Hinweise gegeben haben. In ihnen wird seit Jahren Aufbauarbeit im Sinne einer grundsätzlichen und grundlegenden Erneuerung der Haltung gegenüber allen Fragen der Sozial- und

²⁶ Abteilungen, die nicht von betriebssozialpolitischem Interesse sind, werden nicht berücksichtigt.

Betriebspolitik geleistet. Die Schwächen und Fehler des vergangenen Systems sind in diesen Sonderberichten ebenso klar gesehen worden wie die Voraussetzungen für den Neubau einer betrieblichen Sozialordnung.

Mit den Zentralstellen bei der Dortmunder Union greifen wir über den einzelnen Betrieb heraus und kommen auf die sozialpolitische Organisation der Konzerne zu sprechen. Wir wollen uns nur mit der Sozialpolitischen Abteilung bei der Hauptverwaltung der Vereinigte Stahlwerke A.-G. beschäftigen. Ihre Aufgabe besteht darin, für die gesamten Vereinigten Stahlwerke eine einheitliche Bearbeitung aller grundsätzlichen Fragen sozialpolitischer Art unter Aufrechterhaltung einer möglichst großen Selbstständigkeit der einzelnen Werke zu erreichen. Das Aufgabengebiet umfaßt zunächst die Zusammenarbeit mit den verschiedenen Arbeitgeberverbänden, sozialpolitischen Vereinen und Institutionen sowie den Arbeitnehmerverbänden. Insbesondere werden sämtliche Tariffragen, wie Lohn-, Arbeitszeit- und Rahmentarife, sozialpolitische Gesetze und Verordnungen grundsätzlicher Art bearbeitet. Daran schließt sich die Bearbeitung der Sozialversicherungsfragen an, die Wohlfahrtspflege und soziale Fürsorge (soziale Einrichtungen der Werke, Unterstützungswesen, Invalidenwerkstätten, Arbeitshygiene, allgemeine Wohlfahrtsmaßnahmen), Schwerbeschädigtenfragen (zentrale Abrechnung mit den Hauptfürsorgestellen, Veränderungsnachweis für sämtliche Werke der Vereinigten Stahlwerke, Verkehr mit den Hauptfürsorgestellen), das Ausbildungswesen mit Lehrwerkstätten und Werkschulen, Sportvereine usw. Außerdem gehört zum Aufgabenbereich dieser Abteilung die Auswertung von Sozialstatistiken und die Klärung arbeitsrechtlicher Fragen in Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen, allgemeine sozialpolitische Fragen, betriebspolitische Fragen wie Arbeitsordnungen, Betriebsvereinbarungen, Werksgemeinschaften, Werkstarife, Streiks und Aussperrungen. Den Aufgaben dieser sozialpolitischen Abteilung entsprechend ist die Fühlungnahme mit den Werken eine sehr enge und wird durch Sitzungen, Vorbesprechungen mit Werksvertretern und Sacharbeitern aufrechterhalten. Grundsätzliche und Einzelfragen werden geklärt und es findet eine dauernde Unterrichtung über betriebliche Verhältnisse statt. Eine wichtige Aufgabe ist die Auskunft- und Raterteilung an die beteiligten Werke. Den von der Sozialpolitischen Abteilung aufgestellten Richtlinien, Rahmenbestimmungen und sonstigen Maßnahmen geht ein wohlorganisierter Austausch der Erfahrungen durch Erhebungen bei den Werken voraus. Die Abteilung veröffentlicht Monats- und Jahresberichte über die sozialpolitischen Ereignisse und im Bedarfsfalle Gutachten verschiedenster Art. — Die Sozialpolitische Abteilung bei der Hauptverwaltung der Vereinigte Stahlwerke A.-G. bemüht sich, die sozialpolitische Selbstständigkeit und Selbstverwal-

tung der Werke möglichst zu fördern und der Werksindividualität freien Spielraum zu lassen. Bei den beträchtlichen Gefahren einer Uniformierung und Bürokratisierung, die naturgemäß in dem Aufbau eines solchen Riesenkonzerns liegen, ist dieser Zug zur Dezentralisation insbesondere im Hinblick auf eine betriebliche Sozialpolitik zu begrüßen. In dieser Richtung liegen in letzter Zeit auch die Bemühungen, den Konzern verwaltungsmäßig in Gruppen aufzuteilen. Bisher sind folgende Gruppen gebildet worden: Hüttengruppe West mit dem Sitz bei der August-Thyssen-Hütte, Hamborn, zu der auch die übrigen Werke am Rhein gehören; die Hüttengruppe Ost mit der Dortmunder Union und dem Hörder Verein, die Gruppe Bochumer Verein, Henrichs-Hütte; die Gießereigruppe mit dem Sitz in Mülheim-Ruhr, zu der außer der Friedrich Wilhelms-Hütte auch noch der Schalker Verein und vier weitere Gießereibetriebe gehören; die Röhrengruppe mit den vier großen Röhrenwerken der Vereinigten Stahlwerke in Düsseldorf, Höntrop, Dinslaken und Mülheim. Dazu kommt noch eine besondere Drahtgruppe²⁷. Die einheitlichen Produktions- und Wirtschaftsgrundlagen, der persönliche Einfluß des jeweiligen Gruppenleiters erleichtern eine geschlossene, zielklare Betriebspolitik. Die Verfahren der Auslese der Arbeiter, die Ausbildung, das Unfallwesen, Lohn- und Arbeitszeitpolitik, alle diese Gebiete können infolge der gleichen Bedingungen bei den einzelnen Gruppen wesentlich einheitlicher und wirksamer durchgeführt werden.

²⁷ Die Aufgliederung des Stahlvereins hat inzwischen weitere Fortschritte gemacht. Die neue Vereinigte Stahlwerke A.-G. soll in eine Anzahl juristisch selbständiger Produktions- und Betriebsgesellschaften aufgeteilt werden, damit durch Schaffung von Verantwortungsbezirken mit weitgehender Selbständigkeit die Schwerfälligkeit des Konzernapparates möglichst behoben werde.

Zweiter Teil

Die Maßnahmen der betrieblichen Sozialpolitik innerhalb des Betriebs

I. Die betriebliche Arbeitspolitik¹

a) Die Einstellungs- und Entlassungspolitik

1. Die Grundsätze

Einstellungs- und Entlassungspolitik, nicht vom arbeitsrechtlichen, sondern organisatorischen und betriebspolitischen Gesichtspunkt her gesehen, sind die beiden Regler, welche dazu dienen, den Bedarf an Arbeitskräften qualitativ und quantitativ jeweils zu befriedigen.

Der qualitative Bedarf ist naturgemäß von der Art der Produktion abhängig. Der mengenmäßige Bedarf dagegen ist in erster Linie eine Folge des Auftragsbestandes, also der Marktlage, und des damit verbundenen Beschäftigungsgrades. Daneben darf die Arbeitsmarktlage nicht vergessen werden; Mangel bzw. Überfluß an geeigneten Arbeitskräften bleiben auf die Dauer nicht ohne Einfluß auf die Einstellungs- und Entlassungspolitik, die Methoden der Auslese. Ein Mangel an Arbeitskräften wird eine noch so gut durchgeführte planmäßige Sonderauslese illusorisch, ein reiches Angebot sie überflüssig machen. Im letzteren Falle genügt es, auf frühere Belegschaftsangehörige zurückzugreifen, die sich bereits im Betriebe hinreichend bewährt haben. Auch gesetzliche Maßnahmen können ihren Einfluß geltend machen. Man denke zum Beispiel an die Notverordnung über die Erhaltung und Vermehrung der Arbeits-

¹ „Die betriebliche Arbeitspolitik umfaßt alle Maßnahmen und Einrichtungen, die auf einen reibungslosen, den betrieblichen und menschlichen Bedingungen angepaßten Ablauf der Arbeit gerichtet sind. Zum Gegenstand hat die betriebliche Arbeitspolitik als Bestandteil der betrieblichen Sozialpolitik den Menschen, aber den Menschen im Arbeitsprozeß, im Gesamtzusammenhang der Arbeitsbeziehungen.“ R. Schwenger, Die betriebliche Sozialpolitik im Ruhrkohlenbergbau. Leipzig und München 1932. S. 37.

gelegenheit vom 4. und 5. September 1932, die eine stoßweise Einstellung zur Folge hatte. Auch die innerbetriebliche Verteilung der Arbeit, das Ausmaß der Lagerarbeit und Arbeitsstreckung sind mit ausschlaggebend. Nicht zu vergessen ist der Einfluß von Grad und Umfang des Arbeiterwechsels, soweit er nicht allein durch die Marktlage bestimmt, sondern eine Funktion der sozialen und gesinnungsmäßigen Struktur der Belegschaft ist, des Grades der Werksverbundenheit und Seßhaftigkeit. Belegschaftsständigkeit setzt die Bedeutung einer planmäßigen Einstellungs- und Entlassungspolitik ebenso herab, wie ein großer Arbeiterwechsel sie zu einem schlechthin unentbehrlichen Instrument der modernen Betriebspolitik werden läßt.

Unter den Gesichtspunkten, von denen die Einstellungs- und Entlassungspolitik getragen wird, stehen selbstverständlich diejenigen der Leistung im Vordergrund, wenn sie sich auch in reiner Form kaum durchsetzen, da neben das Merkmal der Leistung in starkem Ausmaße soziale Gesichtspunkte treten: Berücksichtigung der Kinderzahl, der wirtschaftlichen Lage, der Anzahl der selbständigen Verdienster in der Familie, der Höhe der Nebeneinnahmen usw. Dies führte allmählich, insbesondere in der großen Wirtschaftskrise, zu einem bevorzugten Abbau der jüngeren Altersklassen, der Ledigen und Kinderlosen^{1a}. Die Folge war eine zunehmende Überalterung der Belegschaft, die sich betriebswirtschaftlich gar nicht rechtfertigen läßt und tatsächlich nur aus der Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte bei Entlassungen erklärbar ist². Aus der graphischen Darstellung der Altersgliederung der Belegschaft eines größeren Hüttenwerkes (Abb. 3) ist die Verschiebung der Altersstruktur klar ersichtlich. Die Altersspitze wandert in den verschiedenen Jahren zunehmend in der Richtung der höheren Altersstufen. Noch deutlicher wird dies aus dem Verlauf der ansteigenden Kurve des mittleren Lebensalters. Von 1921 bis 1932 ist eine Steigerung um nicht weniger als 6 Jahre festzustellen. Wesentlich stärker noch ist die Steigerung gegenüber dem Jahre 1913. Bei einem anderen großen Hüttenwerk liegen die Verhältnisse ähnlich. Vom Jahre 1927 bis 1932 ist das Durchschnittsalter um 4,2 Jahre, gegenüber dem Jahre 1913 um 8,2 Jahre gestiegen. Die Bewegung in der Altersstruktur bei diesen beiden Werken ist durchaus keine Ausnahmeerscheinung, sondern als durchaus typisch anzusehen. Aber auch bei den Angestellten ist ein hohes Durchschnittsalter festzustellen. Nach einer Erhebung des Arbeitgeberverbandes Nordwest

^{1a} So waren beim Schalker Verein 1930 63% der Belegschaft verheiratet, Ende 1932 dagegen 78%.

² Mit wirksam ist natürlich auch das Betriebsrätegesetz (Einspruch gegen Entlassungen wegen „unbilliger Härte“) und der Kündigungsschutz der Angestellten.

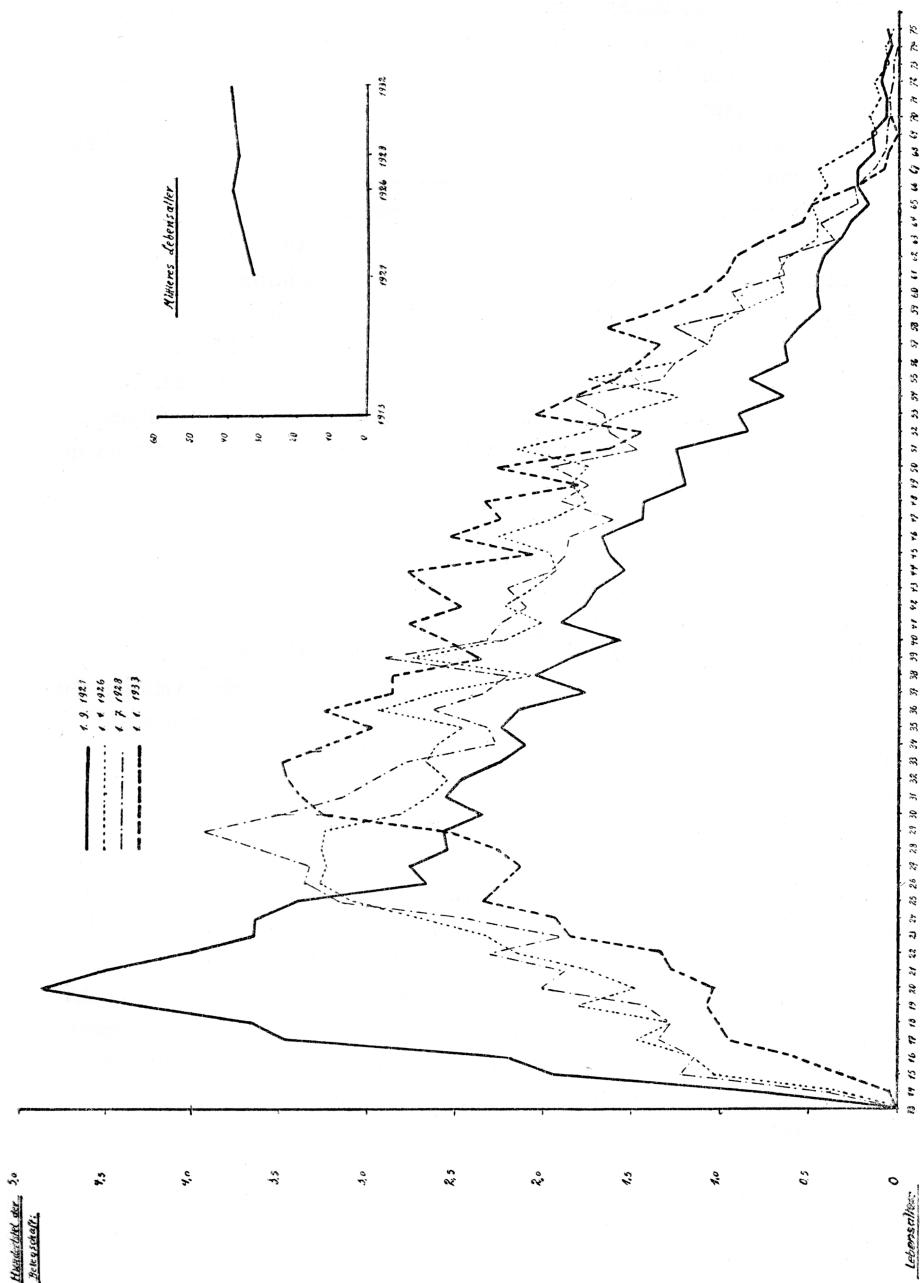


Abb. 3. Altersaufbau der Belegschaft eines größeren Hüttenwerkes

vom Februar 1929 waren von 32096 männlichen Angestellten 44,2% älter als 40 Jahre, 23,8% hatten eine Betriebszugehörigkeit von 10 bis 20 Jahren, 22,9% eine solche von 20 und mehr Jahren. Diese Zahlen haben sich sicherlich in der Zwischenzeit weiter zugunsten der älteren Altersklassen verschoben.

Vereinzelt haben sich die Werke veranlaßt gesehen, den Lebensaltersaufbau planmäßig zu überwachen und zu beeinflussen. Einem solchen systematischen Altersaufbau liegt eine ideale Alterskurve der Belegschaft zugrunde, die nach Art des Betriebes verschieden gegliedert sein muß, je nachdem, ob der Erfahrungs- und Übungsfaktor oder die mehr physischen Anforderungen ausschlaggebend sind. Der Ausgleich, der hier vorgenommen werden muß, kann sowohl die höheren wie die niedrigeren Altersklassen betreffen; unter Umständen muß bei einer zu hohen Zahl der Jugendlichen auch die Aufnahme dieser Gruppen gesperrt werden, eine Maßnahme, die sich vor allem beim Ausbildungswesen der Jugendlichen bisweilen als notwendig erweist.

Ein weiterer Gesichtspunkt bei der Einstellungs- und Entlassungspolitik, der sich praktisch nicht unerheblich geltend macht, ist derjenige einer bewußten Belegschaftspolitik. Der Betrieb als soziales Gemeinwesen muß, wie jede in sich geschlossene Sozialform, auf eine gewisse Homogenität, eine gleichmäßige, in sich spannungslose Gesellung Wert legen. Von der Art der Belegschaftsstruktur hängt sehr viel ab: Art der Zusammenarbeit der Einzelnen sowohl in ihrem Nebeneinander wie auch in der Praxis der Über- und Unterordnung, aber auch der seelische Niederschlag der zwischenmenschlichen Beziehungen, wie er in der „Betriebsatmosphäre“ zum Ausdruck kommt. Bei der Bedeutung, welche der Belegschaftsstruktur für die Betriebssozialpolitik zukommt, ist es durchaus verständlich, wenn die Handhabung von Einstellung und Entlassung auch dem Zwecke dienstbar gemacht wird, die Belegschaftsstruktur möglichst günstig in ihrem Aufbau zu beeinflussen. Dieses Problem eines gesunden Belegschaftsaufbaues ist gerade im rheinisch-westfälischen Industriegebiet von einiger Wichtigkeit, denn die Belegschaftsfrage stand gerade hier stets im Vordergrund des Interesses. Allgemeine Richtlinien für einen solchen Belegschaftsaufbau lassen sich nicht ohne weiteres herstellen. Jedenfalls kann man als positive Maßnahmen die Bevorzugung Ortsansässiger anführen, Angehöriger von Belegschaftsmitgliedern (bei den meisten Werken spielen diese Momente eine erhebliche Rolle, zumal es vielfach Arbeiterfamilien gibt, die mehrere Generationen in demselben Betrieb tätig sind), Berücksichtigung der beruflichen Stetigkeit usw. Andererseits geht damit eine gewisse Abwehr von Elementen Hand in Hand, die sich schwer in das Betriebsgefüge einordnen können und die soziale

Gleichartigkeit stören würden. Von solcher Abwehr werden Ausländer, fluktuierende³ oder politisch zersetzende Kräfte vor allem betroffen.

2. Die Methoden der Auslese

Die Berufsauslese ist eines der wichtigsten Mittel der Menschenführung im Betriebe, denn durch sie wird überhaupt erst die Voraussetzung für eine planmäßige Arbeitspolitik, eine reibungslose, wirkungsvolle Zusammenarbeit und produktive Einzelleistung geschaffen. Erst nach Feststellung der positiven Eignung für einen Beruf kann die volle Auswertung der Arbeitskraft durch den Einzelnen und für den Betrieb erreicht werden. Durch den Einzelnen: Erst auf Grund einer wirklichen Eignung für einen Beruf ist der Arbeiter in der Lage, seine besten Kräfte voll zur Entfaltung zu bringen und in fortlaufender Weise seine Fähigkeiten zu entwickeln, ohne Gefahr zu laufen, seinen Arbeitsplatz dauernd wechseln zu müssen; darüber hinaus ist die Berufsauslese ein Mittel, durch die richtige Auswahl jeden seinem ihm persönlich entsprechenden Beruf zuzuführen und damit dem Berufsgedanken Geltung zu verschaffen. Für den Betrieb: Die richtige Berufsauslese ermöglicht einen sparsamen Einsatz von Arbeitskräften, eine Fernhaltung der Ungeeigneten, eine Verkürzung der Anlernzeit bei gesteigerter Leistung, Rückgang nachträglicher Entlassungen bzw. Versetzungen, Abnahme des kostspieligen Belegschaftswechsels, Verminderung der subjektiven Unfallgefahren. Die Berufsauslese liegt also durchaus im Interesse von Arbeiter und Unternehmer.

Der Gedanke einer planmäßigen Auslese der Arbeitskräfte hat sich in der Großeisenindustrie nach dem Kriege bei nahezu sämtlichen Werken durchgesetzt. Veranlassung gaben hauptsächlich die Rationalisierungsbestrebungen. Berufsauslese war einer der vielen Wege zur Bestgestaltung der Betriebe, eine Ergänzung nicht so sehr der technischen als vielmehr der organisatorischen Rationalisierung. Die Berufsauslese in Form der psychotechnischen Eignungsprüfung nahm von der neuzeitlichen Lehrlingsausbildung ihren Ausgang; die Gründe, welche für eine Verbesserung des Ausbildungswesens maßgebend waren, wie Schaffung eines leistungsfähigen und zuverlässigen Facharbeiterstammes und Sicherung des Nachwuchses, waren auch für die Berufsauslese mit ausschlaggebend. Vereinzelt ging eine solche Auslese sogar dem Ausbildungswesen voraus und bereitete ihm den Weg. Nach Bewährung der psycho-

³ Vgl. dazu folgende Bestimmung der alten Arbeitsordnung der Fried. Krupp A.-G., welche O. Jeidels in seinem Buche über „Die Methoden der Arbeiterentlohnung in der rheinisch-westfälischen Eisenindustrie“, Berlin 1907, S. 236, anführt: „Arbeiter, welche mehrmals neu angenommen und entlassen worden sind, werden nach der dritten Entlassung in der Regel nicht wieder angenommen.“

technischen Eignungsprüfung der Jugendlichen wurde verschiedentlich das Prüfverfahren auch auf die erwachsenen Arbeiter ausgedehnt. Die Prüfstelle wurde dann der Arbeiterannahme angegliedert. Die Eignungsprüfung wurde mit einer Untersuchung der körperlichen Eignung verbunden.

Man ist sich heute in der Eisenindustrie darüber durchaus einig, daß eine planmäßige Auslese der Lehrlinge unbedingt erforderlich ist. Die Berufsvorbereitung des Facharbeiternachwuchses ist mit beträchtlichen Kosten verbunden. Jedoch ist es gerade dem Ausbildungswesen eigen, daß es sich um eine degressive Kostengestaltung handelt, daß sich also die Kosten nicht auf die ganze Lehrzeit gleichmäßig verteilen, sondern gerade zu Anfang der Lehre am höchsten sind, um dann gegen die Mitte der Lehre so weit zu fallen, daß ein gewisser Kostenausgleich stattfindet. Erst im zweiten Teil der Lehrzeit kann von einer Rentabilität der Arbeit in der Lehrwerkstatt gesprochen werden. Deshalb spricht man auch in den ersten Lehrjahren in der Industrie des öfteren nicht von einem Lehrlingslohn, sondern von einer Erziehungsbeihilfe, weil in dieser Zeit keine Beziehung von Entgelt und Leistung vorhanden ist. Der Betrieb hat darum ein durchaus wirtschaftliches Interesse daran, bereits vor Beginn der Lehre die Auslese zu treffen, weil ein nachträgliches Ausscheiden der Ungeeigneten die Lehrwerkstatt kostenmäßig außerordentlich belastet. Aus diesem Grunde kann der Betrieb nicht die primitive Form der Auslese vornehmen, die jungen Leute zunächst einzustellen, um nachher die Ungeeigneten wieder zu entlassen. Die Auslese geht also der Einstellung voraus. Nach welchen Methoden soll nun die Einstellung vor sich gehen? Das Schulentlassungszeugnis genügt jedenfalls nicht, weil es einmal nicht objektiv genug ist und außerdem nur etwas über die erworbenen Kenntnisse aussagt, dagegen nichts über die eigentlichen beruflichen Anlagen. Selbst der persönliche Eindruck kann täuschen, wenn auch bei der Auslese eine gute Menschenkenntnis nicht entbehrt werden kann. Bei der Unzulänglichkeit dieser Mittel zur Urteilsbildung über die Berufseignung der Lehrstellenanwärter sah man sich veranlaßt, die Auslese mit Hilfe umfassender Berufseignungsprüfungen vorzunehmen. Nur auf diesem Wege kann die allgemeine und besondere Berufsveranlagung festgestellt werden. Dies ist um so mehr erforderlich, als man sich auf eine praktische Bewährung der Jugendlichen in der Arbeit wie bei den Erwachsenen nicht stützen kann. Man ist daher ganz darauf angewiesen, die Veranlagung zu erfassen, während man beim Erwachsenen immerhin auf Betriebserfahrungen zurückgreifen kann. Die Eignungsprüfung ist zugleich ein Stück Berufsberatung. Der Berufswunsch kann an Hand der Prüfungsergebnisse

positiv beeinflußt und in die richtige Bahn gelenkt werden. — Die Zulassung zur Eignungsprüfung wird von dem Ergebnis einer Vorauslese abhängig gemacht, die sich auf Zeugnisse, Herkunft, Bevorzugung von Söhnen der Werksangehörigen, den persönlichen Eindruck und eventuelle sportliche Betätigung stützt. Die ärztliche Untersuchung schließt sich an und gibt über den körperlichen Zustand Aufschluß, der für einige Berufe die Ermittlung eines Eignungsfaktors bedeuten kann, wenn körperliche Befähigung verlangt werden muß.

In den weitaus meisten Fällen wird die psychotechnische Eignungsprüfung durch eine Werksprüfstelle vorgenommen. Der Wert einer solchen Einrichtung liegt in der engen Zusammenarbeit mit dem Betrieb. Die Prüfmethode und ihre Handhabung können durch die dauernde Fühlungnahme mit der Betriebspraxis den betrieblichen Bedürfnissen angepaßt werden, zumal die Anforderungen in jedem Werk durchaus nicht die gleichen sind und stets bestimmte Arbeits- und Berufsprobleme bestehen, die auch in der Prüfung berücksichtigt werden müssen. Einzelne Werke, wie die Hoesch-Köln Neuessen A.-G. und die Fried. Krupp A.-G., haben deshalb nicht von vornherein ein Prüfsystem fertig übernommen, sondern teils eine Auswahl aus mehreren Prüfverfahren getroffen, teils selbständig neue Methoden entwickelt, soweit sie sich als notwendig erwiesen haben. — Eines der vornehmsten Mittel der Zusammenarbeit von Werksprüfstelle und Betrieb ist die Bewährungskontrolle. Vom Betrieb (Ausbildungsleiter, Meister, Betriebsleiter) werden mittels Formularen Urteile über die Leistung und Bewährung des Bewerbers eingeholt und mit dem Prüfungsmaterial verglichen. Durch Gegenüberstellung dieser Urteile im einzelnen und die statistische Auswertung können wichtige Rückschlüsse auf die Brauchbarkeit von Methode und Prüfpraxis gezogen werden. Die Betriebsnähe der Eignungsprüfung wird dadurch gesichert. Stellt sich ein stark abweichendes Urteil der beiden Stellen heraus, so wird durch Rücksprache des Prüfers mit dem Vorgesetzten festgestellt, ob das Betriebsurteil sachlich berechtigt ist und, in bejahendem Falle, welche Gründe für das Versagen ausschlaggebend sind. Unter Umständen wird eine Nachprüfung angesetzt, die das erste Prüfungsergebnis richtigstellen soll; gegebenenfalls wird ein Arbeitsstellenwechsel veranlaßt. Da die Rückfragen im Betrieb nicht immer ausreichend sind, gingen die Dortmunder Union und der Schalker Verein dazu über, von Zeit zu Zeit eine Konferenz von Betriebsleiter, Ingenieur, Meister und Leiter der Prüfstelle einzuberufen, auf der die Bewährung eines jeden Arbeiters oder Lehrlings eingehend durchgesprochen wird. Die Zusammenarbeit zwischen Werksprüfstelle und Betrieb führt mit der Zeit zu einer gewissen Normierung und Verfeinerung des Urteils beider Seiten, so daß die Ur-

teile in zunehmendem Maße ihres subjektiven Charakters entkleidet werden. Die Bewährungskontrolle ergab nach Angabe der Werksprüfstellen eine Übereinstimmung der Prüfungsergebnisse mit dem Betriebsurteil von 80—96 %, ein Erfolg, der als zufriedenstellend bezeichnet werden kann.

„Wenn die Begutachtungsstelle eines großen Betriebes mit Nutzen arbeiten soll, so muß sie in jedem einzelnen Falle Kenntnis darüber besitzen, welches die Arbeitsarten in den verschiedenen Betrieben sind. Denn die Prüfstelle steht zu dem Betrieb in dem Verhältnis eines Lieferanten verschiedenartiger Waren zum Besteller: nur dann, wenn die Bestellungen richtig gegeben werden, kann sie richtig liefern.“⁴ Diese Worte kennzeichnen vortrefflich, wie dringlich es ist, der Tätigkeit der Prüfstelle klare berufliche Arbeitsbilder zugrunde zu legen, welche erst ein einwandfreies Prüfverfahren zulassen. Auch hier kann es als ein Vorzug der Werksprüfstelle angesehen werden, die Aufstellung solcher Arbeitsbilder in enger Zusammenarbeit mit dem Betriebspraktiker zu ermöglichen. Die Forschungsstelle für industrielle Schwerarbeit der Vereinigten Stahlwerke hat für viele Berufe und Arbeitsverrichtungen Arbeitsbilder aufgestellt, die von den Prüfstellen benutzt werden. Jedes Arbeitsbild umfaßt zehn Punkte⁵:

1. Arbeitsort, -umgebung,
2. Körperhaltung,
3. Beschreibung der täglichen Arbeit,
4. Vorbildung, Ausbildung, Alter,
5. Betriebsarbeitsschädlichkeiten und -unannehmlichkeiten,
6. Angebot,
7. Arbeitswechsel,
8. Entlohnung,
9. Aufstieg,
10. Bisher getroffene praktische Maßnahmen zur Begutachtung.

Auch die vom Arbeitgeberverband Nordwest aufgestellten Richtlinien für die Ausbildung der Lehrlinge stellen ein knappes Berufsbild an die Spitze, an das sich die Aufzählung der erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse anschließt. Diese Angaben können als Material für die Aufstellung der zu verwendenden Prüfmethode gebraucht werden.

In der westdeutschen Großeisenindustrie ist das Prüfverfahren nach dem System Poppelreuter bei den Werken der Vereinigten Stahlwerke eingeführt, und zwar beim Schalker Verein (für die Gießereigruppe),

⁴ Wallichs, Poppelreuter, Arnold, Fraenkel, Arbeitsforschung in der Schwerindustrie. Düsseldorf 1930. S. 9.

⁵ Wallichs usw., a. a. O.

Dortmunder Union (zugleich für Hörder Verein), August Thyssen-Hütte (für die Hüttengruppe West), Bochumer Verein, Stahl- und Walzwerke Thyssen.

Die psychologische Eignungsprüfung nach Poppelreuter ist, soweit Lehrlinge erfaßt werden, eine Totalprüfung. Als solche erstreckt sie sich auf alle überhaupt in Frage kommenden allgemeinen und besonderen Befähigungen. Die Zahl der Tests und Arbeitsproben ist eine größere, die Prüfung ist nicht von vornherein auf bestimmte Berufe zugeschnitten, sondern sucht die der Veranlagung entsprechenden Berufe für den Prüfling festzustellen. Die Prüfung ist teils Gruppen-, teils Einzelprüfung und erstreckt sich auf etwa sechs Stunden. Die Prüfung der Erwachsenen ist durchweg ebenfalls eine Gesamtuntersuchung, denn sie berücksichtigt alle wichtigen Fähigkeitsgruppen, wenn sie auch aus diesen Hauptgruppen nur die wichtigsten Fähigkeiten besonders herausholt, da sie ja das vornehmliche Ziel hat, die Eignung für einen bestimmten Beruf festzustellen. Als Kurzprüfung nimmt sie zeitlich etwa die Hälfte der totalen Untersuchung ein. An Tests und Probearbeiten stehen dem Poppelreuterschen Verfahren etwa 60 zur Auswahl, die je nach Bedarf und Umständen angewandt werden⁶. Die Ergebnisse einzelner verwandter Tests werden in Gruppenurteilen zusammengefaßt. Für alle Prüfungen gibt es fünf Hauptgruppen:

Sinnesleistungen (Seh- und Farbtafeln, Flüstersprache);

Körperliche Leistungsdauer (Dynamometer, statische Haltearbeit in gebückter Stellung);

Gewandtheit und Geschicklichkeit (Grob-, Schnellhantierung, weitgehende Genauigkeitsarbeit);

Theoretische und praktische Intelligenz;

Arbeitscharakter.

Bei bestimmten Berufen können dann noch einige Zusatzgruppen, wie Reaktionsfähigkeit (z. B. Prüfung der Greifreaktion durch Erfassen herabfallender Stäbe), praktisch-technisches Verständnis (Zusammensetzung eines Seilscheibenmechanismus, Prüfung der Raumanschauung durch Zeichnen einer in drei geraden Ebenen verlaufenden Form), Denkfähigkeit (Lückentests), Rechnen oder Deutsch, je nach Bedarf hinzugenommen werden. Die Gruppenurteile sind vorwiegend Leistungsurteile, zahlenmäßig nach bestimmten Häufigkeitskurven ermittelt. Diese Leistungsurteile werden in den Gesamturteilen zusammengefaßt und durch ein Charakterurteil ergänzt.

Die Prüfungseignung läßt sich durch die psychologische Begutachtung

⁶ Bei der Darstellung des Poppelreuterschen Verfahrens stützt sich der Verfasser auf die Praxis der Werksprüfstelle der Dortmunder Union.

aus dem objektiven Ablauf der Prüfung nicht mechanisch und summarisch ermitteln. Erforderlich ist die Erfassung und Beurteilung des ganzen Menschen in seiner psycho-physischen Struktur. Die Eignungsprüfung ist nichts mehr als ein Mittel in der Hand des Prüfers, sich mit Hilfe der einzelnen Befunde und ihrer gegenseitigen Kombination ein Bild von der Eignung des Bewerbers zu machen. Dabei kommt es nicht zuletzt auf den Grad der psychologischen Urteilsfähigkeit, die Art des Ablaufs der Prüfung im einzelnen und im ganzen an. Der wichtigste Faktor, der für die Anwendung und richtige Bewertung der Prüfung ausschlaggebend ist, ist der Prüfer, sein Ausmaß an Erfahrung, an Urteilsvermögen, sein Verständnis für die Erfordernisse der Praxis.

Zur Ergänzung des reinen Leistungsurteils bedient man sich noch einer entsprechenden Beurteilung des Arbeitscharakters. Diesem Zwecke dienen die vielseitigen Hilfsmittel in der Ausdruckspsychologie, die Beobachtung von Sprechum, Gebärde, Gang, Hand- und Körperhaltung. Langjährige Erfahrung führte zur Herausarbeitung bestimmter Typen von Arbeitscharakteren. Außer dieser freien Beobachtung wird noch die exakt-wissenschaftliche Prüfmethode des Arbeitscharakters nach Poppelreuter herangezogen. Poppelreuter geht von der Erfahrung aus, daß sich der Prüfling wohl kurze Zeit zusammenreißen und bessere Leistungen erzielen kann, nach zwei Stunden gleichmäßiger Arbeit aber unwillkürlich seinen wirklichen Arbeitscharakter zeigt. Man läßt deshalb den Prüfling in der Einzelprüfung 1½–2 Stunden die gleiche Arbeit ausführen und den Arbeitsablauf mit einer Arbeitsschauuhr registrieren. Durch solche Dauerprüfungen kann aus dem Verlauf des Tempos, der Regelmäßigkeit der Arbeit und der Art der Zunahme von Fehlern der Grad der Sorgsamkeit, Exaktheit und Ausdauer festgestellt werden.

Die Prüfstelle der Dortmunder Union besteht seit dem Jahre 1919. In den ersten Jahren arbeitete man nach selbstentworfenen Prüfungen und teils nach Methoden von Weber (Münster) und Friedrich. 1924 ging man zu dem System Poppelreuter über. Die Prüfstelle trifft auch die Auslese für den Hörder Verein, ferner werden die kaufmännischen Lehrlinge (Abiturienten) für alle Werke der Vereinigte Stahlwerke A.-G. geprüft. Aus dem psychologischen Prüfbefund werden die 9–12 Einzelurteile in einem graphischen Berufsprofil aufgezeichnet, das als Ganzes je nach der Typik über die Befähigung zu einem Berufe Aufschluß gibt. Neben der Prüfung der Lehrlingsanwärter wird auch die körperliche Entwicklung während der Lehrzeit verfolgt. Jährlich prüft man Größe, Gewicht, Brustumfang, Handkraft und Ausdauer beim belasteten Bücken und hält die Ergebnisse graphisch fest. Diese Untersuchungen dienen als Grundlage für eine regelmäßige ärztliche Überwachung.

Die psychologische Begutachtungsstelle des Schalker Vereins ist eine der intensivst arbeitenden Werksprüfstellen des Industriegebietes. Insgesamt wurden bisher rund 13 000 Prüfungen (einschließlich Erwachsener) abgehalten, zu einem großen Teil auch für andere Werke. Beim Schalker Verein werden auch Prüfungen und Bewährungskontrollen für die Forschungsstelle für industrielle Schwerarbeit der Vereinigte Stahlwerke A.-G. abgehalten. Die psychologische Begutachtungsstelle zeichnet sich durch die Spezialisierung auf die Gießereiberufe aus⁷.

Eine ausgezeichnete und moderne Prüfstelle befindet sich bei der August Thyssen-Hütte seit 1927. Die Bewährungskontrollen werden sehr sorgfältig durchgeführt, das Betriebsurteil wird zweimal, und zwar nach drei Monaten und nach einem Jahr eingeholt. Bei Abweichungen werden die psychologischen Eignungsbefunde nachgeprüft, ob das Versagen auf eine falsche Beschäftigung oder verfehlte Berufswahl zurückzuführen ist. Bei Versetzungen zu anderen Arbeitsplätzen werden Spezialprüfungen vorgenommen. Zur Systematisierung des Prüfungswesens hat man besondere Arbeitstypen herausgestellt, z. B. Genauigkeits-, Gedulds-, Monotonie-, Schwerarbeiter usw., eine Gruppierung, die sich hauptsächlich bei der Prüfung der erwachsenen Arbeiter als zweckmäßig erwiesen hat.

Von dem bisher geschilderten System weichen die Prüfverfahren der Hoesch-Köln Neuessen A.-G. und der Fried. Krupp A.-G. ab.

Das Hoesch-Prüfverfahren lehnt sich an Moede an und erscheint im Grunde technischer gehalten durch seine Prüfaufgaben: Platten- und Blechstärken bestimmen, Schraubenschlüssel und Muttern heraussuchen, Helligkeiten aufeinander abstimmen usw. Es entnimmt also seine Aufgaben wirklich im Hüttenwerk vorkommenden Tätigkeiten und möchte dadurch die Gewähr für eine gute Fühlungnahme und Zusammenarbeit von Betrieb und Prüfer geben. Demgegenüber ist, wie wir gesehen haben, die Methode Poppelreuter mehr psychologischen Ursprungs und universeller Art. Der Prüfer bei Hoesch ist, den Absichten der Prüfung entsprechend, ein psychologisch geschulter Techniker und Praktiker. Hoesch wendet außer dem erprobten allgemeinen Prüfverfahren einmal Spezialtests verschiedener Art für bestimmte Berufe an (wie Facharbeiter, Fahrer, Schweißer, Meisteranwärter, Laboranten und Praktikanten), berücksichtigt aber im zahlenmäßigen Prüfergebnis den in Frage kommenden Beruf durch Anwendung von bestimmten Wertzahlen für die Einzelfunktionen,

⁷ Vgl. den Beitrag des Leiters der Begutachtungsstelle, F. Dellwig, Der Faktor „Mensch“ im Gießereibetrieb. In: Handbuch der Eisen- und Stahlgießerei. Berlin 1930. S. 566 ff.

die durch Erfahrung, d. h. Bewährungskontrollen von Zeit zu Zeit berichtigt werden. Man betreibt also hier mehr Berufsanalyse; doch treten deshalb keineswegs die Totalprüfungen in den Hintergrund, weil der größere Teil der Belegschaft aus un- und angelernten Hilfsarbeitern besteht. Die Feststellung einer der wichtigsten Fähigkeiten, der Geschicklichkeit, erfolgt hier durch eine besonders große Zahl von Einzelproben, gedacht für die Kennzeichnung der Unterfunktionen, wie Arbeitstempo, allgemeine Bewegungsgewandtheit, Hantierungsgeschick, mechanische Fertigkeit, sichere ein- und genaue beiderseitige Handführung, selbständiges Arbeiten, Genauigkeit und Sorgfalt in der Arbeitsausführung. In den Augenmaß- und Sehproben unterscheidet Hoesch zwischen optischer Beobachtung, bei welcher Sehfehler durch Mühegabe des Prüflings oder Hilfsmittel (Brille) ausgeglichen werden, und der eigentlichen Sehschärfe (letztere ist ohne Einfluß auf die Gesamtnote). Erwähnenswert erscheint die Kontrolle dieser Messungen durch eine Probe des räumlichen Sehens am Richtapparat. Erprobt werden auch die feinen Sinnesäußerungen, Getast und Feingelenk der Hand, Intelligenz, technisch-praktisches Denken, Gefühlslage und Ausdauer. Die Charakterologie im Text auf der Kartenrückseite beschreibt das Äußere, Typ und Charakter des Prüflings und ergänzt die Leistungskurve durch gelegentliche Rückschlüsse auf Grund der persönlichen Beobachtung. Man kann aus der näheren Arbeitscharakterologie auf die persönliche Einstellung zur Arbeit schließen, auf Konzentration, Beständigkeit, schnelle Umstell- und Entschlußfähigkeit, Arbeitsübersicht und Diszipliniertheit, Grad der Genauigkeit und Tempo der Arbeit, Blickfeld, Einstellung der Aufmerksamkeit und geistige Beweglichkeit. Damit werden auch dem Betrieb eindeutige Hinweise auf die eigentlichen Verwendungsmöglichkeiten des Einzustellenden gegeben.

Die Urteile sind stark unterteilt und die Gesamtleistung wird zu $^{1/10}$ -Noten ermittelt, um schärfere Bewährungskontrollen und genauere Betriebsrangreihen zu erhalten. Die Bewährungskontrolle bei Hoesch ist sehr eingehend. Der Bogen zur „Beurteilung des Lehrlings im Betrieb“ enthält stark unterteilte Fragen und ergibt eingehende Auskünfte vom Meister über Anstelligkeit und Auffassungsgabe des Jungen, seine Beobachtungsfähigkeit beim Absehen von praktischen Handgriffen, sein Geschick und Arbeitstempo, seine geistige Regsamkeit und das Gedächtnis, sein praktisches Verständnis und Vorstellungsvermögen, seine Ausdauer, seine bisherige Arbeitsführung (Gesamturteil) und die dabei aufgewendete Erziehungsarbeit, ferner über beobachtete besondere Befähigung, Selbständigkeit, Interesse, Fleiß, Ehrgeiz und Wetteifer, das Benehmen des Jungen Vorgesetzten und Kameraden gegenüber usw.

Ausführliche Werkstatturteile dieser Art werden alljährlich einmal über jeden Lehrling eingeholt und dienen der Kontrolle und Verbesserung der Methode.

Das Prüfverfahren bei Hoesch hat streng „betriebswirtschaftlichen“ Zuschnitt, ist auf das engste den betrieblichen Bedürfnissen angepaßt und in dem Sinne zweifellos sehr wirkungsvoll. Schließt man sich dagegen der Auffassung von Schindler⁸ an (fälschlicherweise nimmt Schindler an, die industrielle Berufsauslese nehme überhaupt nur Spezialuntersuchungen vor), der gegen Spezialuntersuchungen den Vorwurf erhebt, daß sie durch Beschränkung der Feststellung der Eignung auf einen bestimmten Berufs- und Arbeitszweig ohne weiteres den Charakter einer „Konkurrenzauslese“ annimmt, d. h. einen ausschließenden Charakter hat⁹, dann könnte gegen ein in dieser Hinsicht zu weitgehendes Prüfverfahren der Vorwurf einer solchen Konkurrenzauslese erhoben werden. Doch kann man heute den Werksprüfstellen diesen Vorwurf nicht mehr machen, da sie — hauptsächlich bei der Auslese der Lehrlinge — Totaluntersuchungen vornehmen, während die Spezialuntersuchungen vornehmlich für die Erwachsenen in Betracht kommen (vgl. S. 51), bei den Lehrlingen dagegen nur als Ergänzung der Totaluntersuchungen.

Das Prüfverfahren der Fried. Krupp A.-G. wurde 1921 von Friedrich aufgebaut und später nach den Methoden von Moede ergänzt. Die Prüfung der Lehrlinge erstreckt sich auf zwei Tage. Am ersten Tag wird eine sechsstündige Gruppenprüfung abgehalten, am nächsten finden die Einzelprüfungen an den Geräten statt, die Gelegenheit zu individueller Beobachtung geben. Bei Krupp gab es in guten Jahren bis 1200 Prüflinge (Lehrstellenanwärter der Facharbeiterberufe, der technischen und Verwaltungslehre), gegenwärtig 450—500 im Jahr.

Neben der Berufsauslese mit Hilfe der Werksprüfstellen erfolgt in Düsseldorf die Auslese in Zusammenarbeit mit der öffentlichen Berufsberatung. Die Düsseldorfer Betriebe (Mannesmannröhren-Werke, Preß- und Walzwerk, Rheinmetall, Stahlwerk Böhler, Röhrenwerke der Vereinigte Stahlwerke A.-G.) lassen ihre Lehrstellenanwärter beim Rheinischen Provinzialinstitut für Arbeits- und Berufsforschung¹⁰ (Düssel-

⁸ R. Schindler, Das Problem der Berufsauslese für die Industrie. Berlin 1929. S. 24 ff.

⁹ Die Prüfung sucht sich aus einer Anzahl von Bewerbern die für einen bestimmten Beruf geeignetsten heraus, ohne sich um das Schicksal der anderen, die für ungeeignet befunden werden, zu kümmern.

¹⁰ Vgl. W. Schulz, Die Eignungspsychologie in der deutschen Berufsberatung. In: Archiv für Eisenhüttenwesen, 1928, S. 395—398. — Derselbe, Das rheinische Provinzialinstitut für Arbeits- und Berufsforschung (Wohlfahrtspflege in der Rheinprovinz). Düsseldorf 1929. Heft 12, S. 193—196.

dorfer Berufsamts) prüfen. Die Werke nehmen die Bewerbungen entgegen, überweisen die Anwärter zur psychologischen Begutachtung an das Institut und entscheiden auf Grund der Ergebnisse endgültig über die Einstellung. Die vorzügliche Arbeit dieser Prüfstelle hat die Errichtung von Werksprüfstellen, die zum Teil, wie zum Beispiel von Rheinmetall, wieder aufgegeben wurden, als überflüssig erscheinen lassen.

Der systematischen Auslese der Erwachsenen wird ebenfalls in zunehmendem Maße Interesse entgegengebracht. Von einer planlosen Einstellung kann heute kaum mehr die Rede sein. Man braucht nur die verschiedenen wissenschaftlichen Tagungen (Verein deutscher Eisenhüttenleute, Dinta, Verein Deutscher Eisengießereien usw.) in den letzten Jahren zu verfolgen, um zu der Feststellung zu gelangen, in welchem Maße man diesem arbeitspolitischen Problem sein Augenmerk zugewandt hat.

Das Grundschema des Einstellungsverfahrens ist in allen Betrieben folgendes:

1. Der Betrieb fordert die Leute beim Arbeitsbüro an, das sich seinerseits — allerdings nicht immer — mit dem Arbeitsamt in Verbindung setzt;
2. ärztliche Untersuchung;
3. Prüfung der beruflichen Eignung;
4. Stellungnahme des Betriebes;
5. Arbeiterannahme.

Zunächst einiges über die ärztlichen Untersuchungen. Sie dienen der Ermittlung der körperlichen Eignung und gehen der Feststellung der beruflichen Eignung voraus, weil es ohne Rücksicht auf das Ergebnis der Prüfung der beruflichen Eignung zunächst auf die körperliche Befähigung ankommt. Bei den zum Teil hohen physischen Anforderungen der Eisenhüttenarbeit kommen für bestimmte Arbeitsstellen nur Personen mit einer kräftigen und widerstandsfähigen Körperkonstitution in Frage. Neben der rein physischen Leistungsfähigkeit ist vor allem bei den Feuer-, Gießerei- und gewissen Walzwerksarbeitern (z. B. Blechwalzwerk) die Widerstandsfähigkeit gegen Hitze erforderlich. Laut Gewerbeordnung müssen jugendliche Hütten- und Walzwerksarbeiter vor ihrer Einstellung auf ihre Tauglichkeit ärztlich untersucht werden. Doch hat man in vielen Fällen diese Untersuchungen beträchtlich ausgedehnt, und zwar auf die meisten, wenn nicht alle Arbeiter. Die Untersuchungen nimmt der Werksarzt vor. Während man sich im Durchschnitt mit einem allgemeinen Gesundheitsattest begnügt, wird für einzelne Arbeiterkategorien noch ein Spezialattest ausgestellt, das auf den betreffenden Beruf zugeschnitten ist. Die Mülheimer Thyssen-Werke haben beispielsweise

die Einstellungsuntersuchungen auf sämtliche neueintretende Arbeiter ausgedehnt. In der Zeit von 1922—1932 wurden 26 096 Einstellungsuntersuchungen vorgenommen. Die Spezialuntersuchungen sind sehr eingehend und der Befund umfaßt drei bis vier Seiten. Er erstreckt sich auf Anamnese, einen allgemeinen Befund über den körperlichen Zustand, Angaben über Zustand der Drüsen, Lunge, Herz, Puls, Bauch, Nervensystem, Sinnesorgane, Gliedmaßen, Blutbildung und Röntgendurchleuchtung.

Die wissenschaftliche Ermittlung der beruflichen Eignung hat sich in den Werken der Großeisenindustrie bereits stark durchgesetzt. Wenn auch der Anteil der Angelernten weitaus vorherrschend ist, so sind die Arbeitsbereiche immerhin so verschieden, daß es ohne weiteres erklärlich ist, wenn eine solche berufliche Auslese in vielen Betrieben zu einer unentbehrlichen und produktiven Einrichtung geworden ist, die über den Rahmen der eigentlichen Facharbeiterberufe hinausgreift. Die Analyse der Eisenhüttenarbeit nach der beruflichen Seite machte uns bereits die Differenzierung der erforderlichen Befähigungen klar. Der Ansatzpunkt der Eignungsprüfung der erwachsenen Arbeiter ist also hinreichend gegeben. Mit der Zeit sind einige Werksprüfstellen (Schalker Verein, Dortmunder Union, Hoesch-Köln Neuessen A.-G., August Thyssen-Hütte) dazu übergegangen, die Begutachtung für sämtliche Arbeitereinstellungen, also auch für Erwachsene, verbindlich zu machen. Damit wird die Werksprüfstelle der Arbeiterannahme vorgeschaltet und eine besondere Instanz innerhalb des Einstellungsverfahrens.

Ist bei der Lehrlingsauslese die Dauerprüfung zumeist noch in der Form einer Totalprüfung gebräuchlich, so ist bei der Auslese der Arbeiter in zeitlicher Hinsicht die Kurzprüfung (2—2 1/2 Stunden) und methodisch die Spezialprüfung durchweg üblich. Die Spezialuntersuchung ist ausreichend, weil man nur die für einen bestimmten Beruf erforderlichen und genau umgrenzten Berufseigenschaften feststellen will. Beim Kranführer oder Steuermann kommt es zum Beispiel mehr auf Reaktionsfähigkeit und Handgeschicklichkeit an, beim Schmelzer auf Farbempfinden; beim Walzer steht dagegen mehr die rein physische Leistungsfähigkeit und Ausdauer im Vordergrund. Vom Gießereiarbeiter verlangt das Handbuch der Berufe¹¹: Glühfarbensinn, volles Farbenunterscheidungsvermögen, normales Gehör; in körperlicher Beziehung Widerstandsfähigkeit gegen starken Temperaturwechsel, Nässe und Hitze, ferner Zweihandgeschicklichkeit, ausgeprägten Tast- und Formensinn, Raumvorstellungsvermögen und Konzentrationsfähigkeit.

Hinsichtlich der Stellung der Werksprüfstelle im gesamten Einstellungsverfahren gibt es grundsätzlich zwei Möglichkeiten. Das eine Verfahren

¹¹ Handbuch der Berufe. Magdeburg 1927. Bd. II.

gibt der Prüfstelle vornehmlich eine nur beratende Stellung, d. h. die psychologische Begutachtungsstelle hat keine letzte Entscheidung, insbesondere soweit eine endgültige Ablehnung eines Bewerbers in Betracht kommt, sondern liefert nur das Material für die Urteilsbildung seitens der Betriebe, die auf Grund der Unterlagen von sich aus die Entscheidung fällen. Dabei bleibt es unbenommen, auch entgegen der Feststellung der Prüfstelle, Einstellungen vorzunehmen. Der Einfluß der Prüfstelle auf die Einstellungspraxis ist also nur ein indirekter. Dieses Verfahren kann als das am weitesten verbreitete bezeichnet werden. Bei dem anderen Verfahren hat die Werksprüfstelle keine bloß begutachtende, sondern eine letztlich entscheidende Stellung. Die psychologische Begutachtung gibt nicht nur über die Berufseignung, sondern auch über die Einstellung eine für den Betrieb und das Arbeitsbüro verbindliche Erklärung ab. Die Prüfstelle erhält dadurch eine gewisse unabhängige, objektive Stellung, die andere als sachliche Grundsätze bei der Einstellung nicht zuläßt. Ein Beispiel dafür ist die August Thyssen-Hütte (Hamborn). Die Eignungsprüfung hat hier das letzte Wort; bei Ablehnung durch die Prüfstelle ist eine Aufnahme unmöglich. An sich scheint dieses Verfahren das zweckmäßigste zu sein, denn nur auf diesem Wege können persönliche Einflüsse im Einstellungsverfahren wirksam vermieden werden.

b) Die Lehrlingsausbildung

1. Die Entwicklung des Lehrlingswesens

Der Bedarf an Facharbeitern ist in der Großeisenindustrie kein einheitlicher. Man muß trennen zwischen den eisenerzeugenden Betrieben, also den Hüttenwerken, die den eigentlichen Facharbeiter nicht kennen, sondern nur den angelernten Spezialarbeiter, und den Instandsetzungsbetrieben, sowie den organisch mit der Großeisenindustrie zusammenhängenden Bearbeitungsbetrieben, wie Brückenbauanstalten, Kaltwalzwerke, Drahtziehereien, Radsatzdrehereien usw., die einen stärkeren Prozentsatz an Facharbeitern beschäftigen. Die größten Antriebe zu einer werksseitigen Ausbildung der Lehrlinge liegen naturgemäß in der Großeisenindustrie bei den Werken, die stärker in die Weiterverarbeitung hineinreichen, während bei den reinen Hüttenbetrieben das Interesse an einer Lehrlingsausbildung kein so ausgesprochenes ist.

In der westdeutschen Großeisenindustrie war die Fried. Krupp A.-G. bahnbrechend. Bei der umfassenden Weiterverarbeitung war der Bedarf an einem guten Facharbeiterstand schon immer groß; dieser konnte weder vom Handwerk noch von anderen Industriezweigen befriedigt werden, da die Spezialisierung bei den Kruppschen Werken sehr weit ging; zum

Teil war eine Präzisionsarbeit notwendig, die derjenigen in der Maschinenindustrie gleichkam; bisweilen erforderte das Bohren von Kanonenrohren und das Drehen der dazugehörigen Geschosse eine Paßarbeit von $1/200$ mm Genauigkeit. Das Werk war daher auf Spezialfacharbeiter angewiesen und die Ausbildung mußte sich der Produktion aufs genaueste angleichen. Der erste Kruppsche Lehrlingsvertrag datiert vom Jahre 1876. Damals ging die Ausbildung noch derart vor sich, daß der Lehrling einem verantwortlichen Vorarbeiter beigegeben wurde und der Meister die Aufsicht über die Ausbildung hatte. Diese Art der Ausbildung erwies sich aber als unzureichend, weil sie zu sehr von der jeweiligen pädagogischen Fähigkeit des Vorarbeiters bzw. Meisters abhängig war. 1899 machte man den ersten Versuch einer geschlossenen Ausbildung durch Errichtung einer Formerlehrwerkstatt.

Im Jahresbericht der Gewerbeinspektion¹² vom Jahre 1899 heißt es:

„Der Mangel an gelernten Arbeitern in der Eisenindustrie macht die Ausbildung von Lehrlingen immer notwendiger. Die Firma Fried. Krupp A.-G. hat in ihrer Eisengießerei eine Formerlehrwerkstatt eingerichtet. Auf Grund eines schriftlichen, auf vier Jahre abgeschlossenen Lehrvertrages werden die Jungen zunächst zwei Jahre lang in einem besonderen, hellen, gut gelüfteten Raume, der mit Kran und allen Former-einrichtungen versehen ist, von einem geschickten Vorarbeiter unter Anleitung eines Betriebsführers planmäßig ausgebildet, sodann wird jeder Junge einem älteren zuverlässigen Former auf weitere zwei Jahre zugewiesen. Die Jungen bekommen sofort einen Schichtlohn von 60 Pf. und vierteljährlich je nach der Leistung eine Zulage von 10—20 Pf. Vom dritten Halbjahr ab können die besseren Jungen Akkord bekommen. An den Lohntagen wird, wie sämtlichen Lehrlingen der Firma, nur die Hälfte des Lohnes ausgezahlt; die zweite Hälfte erhalten sie nach ordnungsmäßiger Beendigung der Lehrzeit mit 5 % Zinseszinsen.“

Im Jahre 1908 ging die Fried. Krupp A.-G. dazu über, eine große Lehrwerkstatt zu errichten¹³, in der Facharbeiterlehrlinge sämtlicher benötigten Berufe unter verantwortlicher Leitung und Aufsicht ausgebildet werden. Es ist dies die erste Universalwerkstatt in der westdeutschen Großeisenindustrie, die auch heute wohl die größte ist. Es be-

¹² Jahresberichte der Kgl. preußischen Regierungs- und Gewerberäte und Bergbehörden für 1899, S. 505, zitiert bei F. Dellwig, Der Faktor „Mensch“ im Gießereibetriebe. In: Handbuch der Eisen- und Stahlgießerei. Berlin 1930. S. 591f.

¹³ Am 31. August 1933 vollendete die Lehrwerkstatt das 25. Jahr ihres Bestehens als eine der ältesten Werkstätten dieser Art. Die Kruppsche Lehrwerkstatt hat im Laufe der Jahre über 7000 Lehrlingen, Mittel- und Hochschulpraktikanten die grundlegenden Kenntnisse und Fertigkeiten ihres künftigen Berufs vermittelt.

steht die Möglichkeit, gleichzeitig 500 Lehrlinge in der Lehrwerkstatt auszubilden.

Unmittelbar nach dem Kriege machte sich ein Facharbeitermangel unangenehm bemerkbar. Ursache dieser ungesunden Verhältnisse war die mangelhafte Ausbildung des Facharbeiternachwuchses vor dem Kriege und vor allem in der Kriegszeit. Daher waren die Werke gezwungen, für die Heranbildung von Facharbeitern planmäßig selbst zu sorgen, um die Produktion auch qualitativ in gleicher Höhe zu halten. Zum Vorbild dienten die Einrichtungen der Maschinenindustrie, ferner der Fried. Krupp A.-G., unter anderem diejenigen der Berliner Elektroindustrie, deren Ausbildungswesen bereits zu der Zeit auf einer bemerkenswerten Höhe sich befand. Dabei war allerdings bei den völlig anders gearteten Verhältnissen in der Großeisenindustrie eine glatte Übertragung der Berliner Methoden nicht möglich.

Die Errichtung von Lehrwerkstätten war nur bei Großbetrieben durchführbar, da sich diese bei kleineren Betrieben nicht lohnten. In solchen kleineren Werken wurden die Lehrlinge entweder im Betriebe unter Anleitung des Meisters ausgebildet, oder man entschloß sich zur Errichtung einer genossenschaftlichen Lehrwerkstatt. 1927 wurde nach den Plänen des Dinta die Lehrwerkstatt Benrath, Hilden, Reisholz e. G. m. b. H. Benrath eröffnet. Es war dies der erste Versuch einer Lehrwerkstatt auf genossenschaftlicher Grundlage, dem später in verschiedenen Industriezweigen mehrere andere folgten. An dieser Lehrwerkstatt waren zwölf Firmen verschiedener Branchen beteiligt, unter anderem folgende Eisenbetriebe: Capito & Klein A.-G., Preß- und Walzwerk A.-G., die Eisenwerke in Reisholz, Vereinigte Stahlwerke Hilden. Die Lehrlinge wurden von den Werken mit eigenem Lehrvertrag aufgenommen und dann in die Lehrwerkstatt verwiesen. Im letzten Jahre der Ausbildung kam der Lehrling in das Stammwerk zurück. Die Lehrwerkstatt war wirtschaftlich selbstständig, wurde mit Aufträgen seitens der Werke versorgt und erhielt einen Ausbildungszuschuß seitens der beteiligten Betriebe. Anfang 1932 ging die Lehrwerkstatt mangels Aufträgen ein, da die Betriebe zunächst ihre Belegschaft mit Arbeit versorgen mußten.

Unter den Werken, die in der Nachkriegszeit mit einem planmäßigen Ausbildungswesen hervorgetreten sind, ist an erster Stelle die Rheinmetall (Rheinische Metallwaren- und Maschinenfabrik) anzuführen. Auch hier waren es, wie bei der Fried. Krupp A.-G., Anforderungen des Waffenbaues, die einen hochwertigen Facharbeiternachwuchs unentbehrlich machten. Die Verhältnisse bei Rheinmetall sind allerdings nicht als typisch für die Großeisenindustrie anzusehen, da wir es hier mit einem überwiegend weiterverarbeitenden Betrieb zu tun haben, von dessen Belegschaft

allein 84 % Facharbeiter sind. Trotzdem ist der Einfluß von Rheinmetall auf die übrigen Betriebe beträchtlich gewesen. Rheinmetall begann (Ende 1918) zunächst nicht nur mit der Errichtung einer Lehrwerkstatt, sondern hat auch aus pädagogischen und betriebstechnischen Gründen eine neue Form für die planmäßige Vermittlung handwerksmäßigen Könnens gewählt. Der jährliche Bedarf für das Düsseldorfer Hauptwerk belief sich damals auf 124 Lehrlinge. Für die Ausbildung dieser Lehrlinge einschließlich der Praktikanten waren 550 Lehrstellen erforderlich, die auf die einzelnen Betriebe verteilt werden mußten. Entsprechend dem Rückgang der Belegschaftszahl in den Jahren nach der Gründung der Lehrwerkstatt ist jedoch die Zahl der Lehrstellen erheblich zurückgegangen. Zur Zeit werden noch zirka 150 Lehrlinge ausgebildet. — Die Lehrstellenbewerber müssen sich bereits seit einer Reihe von Jahren einer psycho-technischen Eignungsprüfung unterziehen, die bei dem Rheinischen Provinzialinstitut für Arbeits- und Berufsforschung, Düsseldorf, durchgeführt wird. Entsprechend dem Ausfall dieser Prüfung und der sich aus den Schulzeugnissen ergebenden Befähigung erfolgt die Auswahl. Ausgebildet werden: Schlosser, Dreher, Fräser, Hobler, Schmiede, Horizontalbohrer, Elektriker, Former und Modellschreiner. Die Ausbildung der Lehrlinge erfolgt, mit Ausnahme der Modellschreiner und Former, während der ersten Hälfte der vierjährigen Lehrzeit in der unter besonderer Leitung stehenden Lehrwerkstatt. Der Lehrling lernt dort außer seinem eigentlichen Ausbildungsfach auch die Grundbegriffe der anderen Berufsarten kennen, in denen Lehrlinge ausgebildet werden, so daß zum Beispiel ein Schlosserlehrling für kurze Zeit auch in Dreher-, Frä-, Hobel- und Schmiedearbeiten ausgebildet wird. Nach zweijähriger Vorbildung in der Lehrwerkstatt erfolgt für den Rest der Lehrzeit die Ausbildung in einem produktiven Betrieb¹⁴.

Bei einer so umfangreichen, vielseitigen Fabrikation, wie sie bei Rheinmetall betrieben wird, und bei der systematischen Verteilung der Lehrlinge auf einzelne Werkstätten bedurfte es und bedarf es einer sorgfältigen Überwachung, um eine gleichmäßige und geregelte Ausbildung zu gewährleisten. Durch das System der Lehrlingsverteilung und -überwachung nehmen alle einschlägigen Abteilungen an der Ausbildung teil, in erster Linie diejenigen, welche hochwertige Arbeiter beschäftigen. Erreicht wurde dadurch auch eine größere Vielseitigkeit in der Ausbildung.

Im Jahre 1924 gingen die Mannesmannröhren-Werke, Abteilung

¹⁴ Die hier geschilderten Ausbildungsmethoden sind teilweise heute noch bei Rheinmetall in Anwendung. Die Tätigkeit in der Lehrwerkstatt wurde auf zwei bzw. ein Jahr ausgedehnt, je nachdem, ob die Gesamtausbildungszeit vier oder nur drei Jahre beträgt.

Rath in Düsseldorf-Rath, dazu über, eine einheitliche Facharbeiterausbildung zu schaffen. Dieses Werk hatte als gemischter Hüttenbetrieb die Notwendigkeit einer planmäßigen Ausbildung des Facharbeiternachwuchses nicht nur für den Hüttenbetrieb, sondern auch für die Düsseldorfer Industrie erkannt, vor allem, weil im Düsseldorfer Bezirk sich ein erheblicher Mangel geeigneter Facharbeiter bemerkbar machte. Es wurde eine Lehrwerkstatt errichtet, in die alljährlich etwa 25 Lehrlinge neu aufgenommen werden konnten. Die Beschäftigung in der Lehrwerkstatt wurde auf zwei Jahre festgelegt, während zwei weitere Jahre in den Bearbeitungsbetrieben vorgesehen waren. Alle Lehrlinge werden seit Beginn der Gründung der Lehrwerkstatt bei dem Rheinischen Provinzialinstitut der psychotechnischen Eignungsprüfung unterzogen. Im übrigen erfolgt der Ausbau der praktischen und theoretischen Erziehung nach den Richtlinien der Lehrlingskommission der Arbeitgebervereinigung Düsseldorf. Diese Ausbildung ist nach Umfang und Art bis heute beibehalten worden. Die Eigenart des gemischten Hüttenbetriebes brachte es mit sich, daß die Lehrlinge der Mannesmannröhren-Werke, ungeachtet der grundlegenden Fachausbildung des Einzelberufs, sehr weitgehend auch in anderen Berufsarten unterwiesen wurden. Jeder Lehrling (Dreher, Elektriker, Fräser usw.) muß ein halbes Jahr den Schlosserberuf erlernen, um dann erst seinem Sonderberuf zugeführt zu werden.

Eine Lehrwerkstatt errichtete 1919 die Dortmunder Union, die zunächst Schlosser und Dreher beschäftigte. Diese entwickelte sich bald zu einem selbständig abrechnenden Betriebe, der Angebot, Bestellung, Abrechnung (Unkostenermittlung, Gewinn- und Verlustrechnung usw.) wie ein produktiver Betrieb ausführt. Der pädagogische Wert einer produktiven Beschäftigung wurde damals schon erkannt. 1921 folgte der Schalker Verein und 1922/23 der Bochumer Verein mit der Errichtung von Lehrwerkstätten, denen sich bald die meisten anderen Werke anschlossen.

Neben der praktischen Ausbildung lief eine mehr oder weniger ausgebauten theoretische Unterweisung einher. Rheinmetall, die Dortmunder Union (1920) und der Schalker Verein (1921) konnten sich auf eine Werkschule stützen. Die Werkschule bei Rheinmetall wurde aber bereits nach einigen Jahren aufgelöst, und man begnügte sich mit einer theoretischen Unterweisung, welche den Berufsschulunterricht ergänzen sollte. Die Mannesmannröhren-Werke, Abteilung Rath, ergänzten den Berufsschulpflichtunterricht durch einen besonderen Werksunterricht an einem Tage der Woche. Der Unterricht ist für sämtliche Berufe und Jahrgänge besonders eingeteilt und hat sich als sehr fruchtbringend erwiesen.

Eine wesentliche Förderung erfuhr in der Nachkriegszeit das Ausbildungswesen durch die Arbeitgeberverbände. Sie stellten Richtlinien für die Einstellung und die Ausbildung von Lehrlingen auf, entwarfen Facharbeiterprüfungsordnungen und Musterlehrverträge. Den Anfang machte im Jahre 1925 die Arbeitgebervereinigung für Düsseldorf und Umgegend; ihr folgten bald die meisten örtlichen Arbeitgebervereinigungen der Eisenindustrie im Industriegebiet. Diese Richtlinien sind den örtlichen Verhältnissen angepaßt. Seit dem Jahre 1930 werden von der Lehrlingskommission beim Arbeitgeberverband Nordwest, in der Fachleute der bedeutendsten Werke sitzen, die von den örtlichen Verbänden herausgearbeiteten Richtlinien für die Werkstattausbildung der Lehrlinge vereinheitlicht. Bisher sind für die wichtigsten Berufe Richtlinien herausgegeben worden. Die Richtlinien für die Ausbildung der einzelnen Berufe (Elektriker, Former, Modellschreiner, Dreher usw.) geben ein Berufsbild des betreffenden Berufes und führen im einzelnen die erforderlichen Fähigkeiten in den Werkstattarbeiten an, die Kenntnis und Handhabung der Meß- und Anreißwerkzeuge, Sicherheit im Lesen der Zeichnungen, Kenntnis der Bau- und Hilfsstoffe, der Unfallverhütungsvorschriften. Diese Lehrlingskommission hat noch die Aufgabe, Erfahrungen auszutauschen, die verschiedenen Ausbildungseinrichtungen zu studieren, bewährte Methoden zu fördern und mit den Behörden zusammenzuarbeiten.

Auch die Gestaltung des Prüfungswesens hatte einen beträchtlichen Einfluß auf die Entwicklung des Ausbildungswesens. In Rheinland und Westfalen ist seit dem Jahre 1925 das Prüfungswesen durch die Arbeitgeberverbände in Zusammenarbeit mit den Industrie- und Handelskammern geregelt worden. Die bei den örtlichen Arbeitgebervereinigungen gebildeten Lehrlingskommissionen haben auch die Aufgabe der Überwachung des Prüfungswesens. Der Prüfungsausschuß besteht — mit örtlichen Abwandlungen — aus einem Vorsitzenden (Werksleiter, Betriebsleiter, Schulleiter) als Kommissar der Industrie- und Handelskammer, einem Beisitzer der Industrie (Unternehmer), einem Vertreter der Berufsschule, einem Vertreter der Lehrfirma und einem Vertreter des Betriebsrats dieser Firma. Bei Prüfungen von Lehrlingen mit Spezialausbildung werden die Prüfungsausschüsse durch Sachverständige verstärkt. Vor die Hauptprüfung ist noch eine werkseitige Vorprüfung angesetzt. Die Werksvorprüfung besteht aus der Bewertung der „Facharbeit“, die das übliche „Gesellenstück“ ersetzt. Diese „Facharbeit“, die von Prüfung zu Prüfung wechselt, ist innerhalb der Berufsgruppen einheitlich. Hierbei wird möglichst Wert darauf gelegt, daß die Facharbeit aus der Fabrikation gewählt wird und nicht als sogenanntes Musterstück unproduktiven Cha-

rakter trägt. Selbständige Herstellung, Beobachtung des Arbeitsganges und der Fertigungszeit, Feststellung von Ausschußstücken, Vergleichsmöglichkeiten zwischen einer größeren Zahl von Arbeitsstücken und planmäßige Überwachung sind als Vorteile dieses Verfahrens anzusehen, während das früher übliche Gesellenstück, das für jeden Lehrling verschiedenartig ausgewählt war, eine objektive Beurteilung im Vergleichsverfahren nur sehr schwer ermöglichte. Die schriftliche Prüfung besteht aus Aufgaben in Bürgerkunde, Rechnen, Zeichnen und Fachkunde. Die mündliche Prüfung tritt als Drittes hinzu, sie soll dem Ausschuß Gelegenheit geben, die Prüflinge zugleich beruflich und persönlich kennenzulernen. Schließlich wird noch bei einzelnen Werken eine Prüfung in Leibesübungen von einem Turn- und Sportlehrer abgenommen, die Geräteturnen, Leichtathletik und Schwimmen umfaßt. Das Ergebnis dieser Prüfung wird im Gesamtzeugnis mit verwertet. Nach bestandener Prüfung erhält der Lehrling ein künstlerisch ausgeführtes Diplom mit Gesamtnote und ein ausführliches Zeugnis. Im Bereich der Düsseldorfer Industrie- und Handelskammer ist es üblich, daß diejenigen Lehrlinge, die ihre Facharbeiterprüfung mit dem Prädikat „sehr gut“ bestanden haben, an einer achttägigen Prämienstudienreise teilnehmen. Die Kosten dieser Reise trägt, neben Vergütung des Lohnausfalls, die Industrie- und Handelskammer gemeinsam mit der Arbeitgebervereinigung. Die Reisen führen abwechselnd in die bayerischen Gebirge, bei gleichzeitiger Besichtigung des Deutschen Museums, und zur Wasserkante, wo den jungen Facharbeitern in Bremen und Hamburg ein Einblick in die Bedeutung der Seeschiffahrt gegeben wird.

Die Aushändigung des Facharbeiterbriefs und die Freisprechung zum Facharbeiter wird in feierlicher Form im Rahmen einer Veranstaltung unter Teilnahme der Angehörigen vorgenommen. Bei diesen Entlassungsfeiern wirken die Werksjugendorchester und Turnerriege mit, ein Mitglied der Betriebsleitung hält eine Festansprache, an die sich die feierliche Freisprechung der Lehrlinge anschließt.

Durch die zunehmende Verbesserung des Prüfungswesens und die schärfere ausgebauten Anforderungen wurde die Richtung des Lehrlingswesens in Rheinland und Westfalen nicht unwe sentlich beeinflußt.

2. Die Formen der Ausbildung

Formen und Intensität der Lehrlingsausbildung sind in erster Linie von der Art der Produktion abhängig, dem Grade der Weiterverarbeitung und der Spezialisierung der Arbeit. Der reine Hüttenbetrieb benötigt nur einen geringen Facharbeiternachwuchs; in der Nachkriegszeit haben sich aber die Anforderungen in den Instandsetzungswerkstätten und Hilfs-

betrieben, bei den gemischten Hüttenwerken und in der Weiterverarbeitung derartig gesteigert, daß die Hüttenwerke nicht nur aus industripädagogischen Gründen zu einem planmäßigen neuzeitlichen Ausbildungswesen geschritten sind, sondern durch den starken Facharbeitermangel zu diesen Maßnahmen gezwungen wurden. Von einem Einfluß sind hier auch die Bestrebungen des Dinta in den Nachkriegsjahren gewesen.

Reine Hüttenbetriebe sind im Westen jedoch selten; einen erheblichen Anteil nehmen die Werke mit einer gewissen Weiterverarbeitung ein, z. B. Brückenbau, Waggon- und Weichenbau, Radsatzdrehereien usw. Die Ausbildung in diesen gemischten Betrieben ist keine übermäßig spezialisierte. Eine zu große und einseitige Spezialisierung ist sogar unerwünscht, denn verlangt wird der vielseitige, umstättliche Facharbeiter, der auf verschiedenen Arbeitsgebieten verwendbar ist. Es gibt nur wenige Grundberufe: Schlosser, Dreher, Schmiede, in einem weiteren Abstand Elektriker und Schreiner. Der jeweilige Grundberuf dient als Basis für verschiedene verwandte Betätigungen, die sich um diesen Berufskern gruppieren. Vorherrschend ist der Schlosserberuf, der auch die weitesten Verwendungsmöglichkeiten zuläßt. Deshalb werden zu Anfang sämtliche Lehrlinge eine gewisse Zeit in den Grundlagen des Schlosserberufs ausgebildet.

Bei den Betrieben mit einer stark differenzierten Weiterverarbeitung ist die Spezialisierung eine größere, die Berufe sind „echter“. Die Ansprüche an den Facharbeiter steigen in qualitativer und quantitativer Hinsicht. Die fachliche Differenzierung ist mehr entwickelt, die Zahl der Berufe nimmt zu. Solche Spezialfacharbeiter sind beispielsweise Werkzeugmacher, Former, Modellschreiner, Maschinenbauer, Schmelzschweißer usw. Auch der Anteil der Facharbeiter an der Gesamtbelegschaft ist ein höherer als in den eben erwähnten Betrieben. Der Facharbeiter wird zum Kern der produktiven Belegschaft. Vielfach kann man gerade in der Großeisenindustrie die Spezialisierung in einer bestimmten Produktionsart finden, so etwa bei Gießereibetrieben. Das Ausbildungswesen bekommt in diesem Falle ein vorherrschendes Gepräge durch die Gießereiarbeit; das Ausbildungswesen und die gesamte Arbeitspolitik ist diesen Bedürfnissen angepaßt.

Das Ausbildungswesen ist in den reinen Hüttenbetrieben und in den gemischten Betrieben im Prinzip gleich aufgezogen. Die praktische Ausbildung erfolgt zu einem Teil in der Lehrwerkstatt und zum anderen Teil in den Betriebswerkstätten. In der Lehrwerkstatt herrscht die Ausbildung in den Grundberufen vor, während die Ausbildung der anderen Berufe, wie Former, Modellschreiner usw., meist im Betriebe (vielfach in besonderen Lehrecken) vor sich geht. Die Ausbildung in der Lehrwerk-

statt richtet sich nach den Lehrgängen des Deutschen Ausschusses für technisches Schulwesen (Datsch). Den Lehrlingen werden zunächst die elementaren Handgriffe des Feilens, Hämmerns und Schmiedens beigebracht. Vielfach werden, wie gesagt, die Lehrlinge zunächst einige Monate als Schlosser ausgebildet. Erst die praktische Bewährung und Anstelligkeit in der ersten Zeit der Lehre führt zu einer endgültigen Berufentscheidung. In die Lehrwerkstatt werden möglichst produktive Arbeiten hereingenommen, nicht allein aus wirtschaftlichen Gründen, zur Verbesserung der Rentabilität der Werkstatt, sondern ebenso sehr aus erziehlichen Motiven. Die Lehrlinge sollen frühzeitig an wirtschaftlich sparsames Arbeiten gewöhnt werden und über die Kostengestaltung ihrer Arbeiten Rechenschaft abgeben. Reine, unproduktive Übungsarbeiten sind betriebsfremd, da der Arbeiter doch dauernd mit dem Aufwand an Zeit und Material rechnen muß. Eine solche Produktivität lässt die Arbeit auch als sinn- und wertvoll erscheinen, weil sie nicht nur nach der fachlichen, sondern auch nach der wirtschaftlichen Seite verwendbar ist. Durch die möglichst produktive Beschäftigung wird also der Ernst der betrieblichen Arbeit in die Lehrwerkstatt hineingetragen.

Für Praxis und Wert der Ausbildung ist hauptsächlich eine gute Aufsicht durch das Ausbildungspersonal (Ausbildungsleiter, Meister, Vorarbeiter) ausschlaggebend. Neben dieser Fremdkontrolle wird den Lehrlingen die Möglichkeit einer Selbstkontrolle hinsichtlich ihrer Leistungen nach Qualität, Zeit und Wirtschaftlichkeit geboten. Dazu dienen teils die Auftragszettel mit Rentabilitätsberechnung, teils Kontrolltafeln, auf denen die Leistungen eines jeden mittels eines Punktsystems fortlaufend bewertet werden. Ein gutes Mittel der Kontrolle ist das Werkstatt-Tagebuch, das entweder in einer einfachen Aufschreibung der geleisteten Arbeit besteht oder — im Zusammenhang mit der Werkschule — bis zur zeichnerischen Darstellung der einzelnen Arbeitsgänge entwickelt werden kann. Auf die Anwendung einwandfreier, fachtechnischer Ausdrücke und ihre richtige Schreibweise wird größter Wert gelegt. Die Führung des Werkstatt-Tagebuches erstreckt sich über die ganze Lehrzeit und wird bei der Facharbeiterprüfung mitbewertet. Ein weiteres Mittel zur Kontrolle der praktischen Fertigkeit und der Fortschritte der Ausbildung sind die halbjährlichen oder jährlichen Probearbeiten, die dem Grade der Ausbildung angepasst sind und zugleich eine Vorbereitung für das Gesellenstück sind.

Die Lehrlinge bleiben meist 2 Jahre in der Lehrwerkstatt bzw. 1 Jahr (wenn die Lehrzeit insgesamt nur 3 Jahre beträgt), um dann dem Betrieb überwiesen zu werden. Sie unterstehen aber auch weiter der Aufsicht des Ausbildungsleiters, der in allen Ausbildungsfragen mit dem Betriebsleiter dauernd Fühlung nimmt. Der Wechsel der Arbeitsplätze erfolgt

nach einem bestimmten Plan, so daß eine gleichmäßige und systematische Ausbildung gesichert ist. Dieser Wechsel der Arbeitsplätze steht ebenfalls unter der Kontrolle des Ausbildungsleiters. In einigen Fällen kommen die Lehrlinge zur Vorbereitung für die Facharbeiterprüfung für mehrere Monate nochmals in die Lehrwerkstatt, da sie im Betriebe zu leicht die Feinheiten in der Arbeit verlieren.

Neben der Arbeitsschulung hat sich die andere Komponente der Ausbildung, die Arbeitserziehung (und die damit ebenfalls im Zusammenhang stehende Jugendpflege), wie sie vom Dinta in so ausgesprochener Weise vertreten wird, wohl ziemlich überall durchgesetzt, und zwar auch in den Betrieben, die mit dem Dinta in keiner näheren Beziehung stehen. Dabei soll jedoch nicht vergessen werden, daß es Werke mit bereits längere Zeit bestehenden Ausbildungseinrichtungen gibt, wie die Fried. Krupp A.-G., Mannesmann und Rheinmetall, welche den pädagogischen Wert der Ausbildung verhältnismäßig früh erkannt haben.

Weitaus die meisten Ausbildungseinrichtungen, die nach dem Kriege geschaffen wurden, sind ähnlich aufgebaut, wie sie eben geschildert wurden. Ein Lehrlingswesen, das wir zu der Gruppe einer differenzierten Weiterverarbeitung rechnen können, besitzen Mannesmann, Rheinmetall und die Fried. Krupp A.-G. Kennzeichnend für diese Ausbildungseinrichtungen ist ihr größerer Umfang und der für die Großeisenindustrie hohe Prozentsatz an Lehrlingen.

Eine Spezialisierung auf den Beruf der Former und Modellschreiner finden wir bei einigen Gießereibetrieben. Der Schalker Verein hat bei der Bedeutung, die das Gießereiwesen bei ihm einnimmt, der Ausbildung dieser Facharbeiterberufe größere Aufmerksamkeit geschenkt. Die Auslese der Lehrlinge, die praktische und theoretische Ausbildung wird hauptsächlich von den Anforderungen die Gießereiarbeit her bestimmt. Zur Einführung in den neuen Arbeitskreis werden die Jugendlichen in einem 8—14 tägigen Vorbereitungskursus mit den Arbeitsverhältnissen, der Betriebsatmosphäre und den Vorgesetzten vertraut gemacht. Anschließend läßt man sie 1—2 Wochen in der Lehrschlosserei arbeiten, damit sie die handwerklichen Grundlagen kennenlernen. Dann erst kommen die Jungen in die Lehrformerei, wo die praktische Befähigung in dreimonatlicher Probezeit nachgeprüft wird, anschließend erfolgt im Bewährungsfalle der Abschluß des Lehrvertrages. Die Lehrformerei ist mit Kran und allen Formereinrichtungen versehen. Sie dient als Ausbildungsstätte für die nächsten 2 Jahre. Die Aufsicht liegt in der Hand eines dafür befähigten Meisters. Der praktischen Ausbildung werden die Lehrgänge des Dinta zugrunde gelegt. Nach Ablauf der 2 Jahre kommt der Lehrling für weitere 2 Jahre in den Betrieb und wird einem

zuverlässigen Formen zugeteilt. Wie in den anderen Lehrwerkstätten wird auch in diesem Falle für eine planmäßige Versetzung an die verschiedenen Arbeitsplätze des Betriebes Sorge getragen. Auch bei den Gießereilehrlingen sind Werkstatt-Tagebuch und Probearbeiten ein unentbehrliches Erziehungsmittel.

Ähnlich wie beim Schalker Verein steht bei der Friedrich Wilhelms-Hütte die Ausbildung der Gießereilehrlinge im Vordergrund. Wenn sie auch nicht die breite Basis wie dort hat, so sind immerhin die Wesensmerkmale gegeben. Vor allem steht auch bei der Friedrich Wilhelms-Hütte die Lehrformerei im Mittelpunkt. Die Zusammenfassung der Gießereibetriebe zur Gießereigruppe West führte folgerichtig zu einer engeren Zusammenarbeit auf dem Gebiete des Ausbildungswesens. Der Schalker Verein hat — wenn auch nicht formell — die Aufgabe einer Hauptstelle in Gießereiausbildungsfragen eingenommen, wo die Methoden erprobt und Richtlinien für die Ausbildung der Gießereilehrlinge ausgearbeitet werden. Die Auslese sämtlicher Lehrlinge für die Gießereigruppe konzentriert sich bei der psychologischen Begutachtungsstelle des Schalker Vereins.

Die Hoesch-Köln Neuessen A.-G. Dortmund hat neben der eigentlichen Lehrlingsausbildung noch die Ausbildung der sogenannten Halblehrlinge eingeführt. Der Zweck dieser Ausbildung ist, die Heranziehung eines intelligenten und tüchtigen Nachwuchses von Angelernten, die nachher als erste Leute (1. Walzer, 1. Schmelzer usw.) beschäftigt werden sollen. Die jungen Leute, die bei Beginn der Ausbildung meist im Alter von 16—17 Jahren stehen, werden ohne Lehrvertrag 2 Jahre in der Lehrwerkstatt beschäftigt. Die Ausbildung erfolgt in ähnlicher Weise wie bei den Lehrlingen, jedoch mit Bevorzugung der Schwerarbeit, auch wird eine Spezialausbildung vermieden. Die Halblehrlinge werden einen halben Tag in der Woche auf dem Werk von einem Gewerbelehrer der Berufsschule unterrichtet, den zweiten halben Tag in der Berufsschule selbst, im übrigen nehmen sie an den sportlichen und sonstigen Veranstaltungen der übrigen Lehrlinge regelmäßig teil. Gegenwärtig werden gegen 30 Halblehrlinge ausgebildet. Diese Einrichtung ist ein Sonderfall im Industriebezirk und ein Versuch einer planmäßigen Angelerntenschulung. Durch diese Ausbildung wird auch eine größere berufliche Vielseitigkeit erreicht, da die Jugendlichen für mehrere Beschäftigungsarten vorbereitet werden; dadurch wird der Betrieb im Hinblick auf Schwankungen des Beschäftigungsgrades in einzelnen Abteilungen in der zeitweisen Umgruppierung der Belegschaft wesentlich beweglicher. Es sind bereits Bestrebungen im Gange, diese vom Dinta angeregte Ausbildung der Halblehrlinge auch in anderen Betrieben durchzuführen.

3. Der Einfluß des Dinta auf die Lehrlingserziehung

Das Dinta hat seine Entwicklung von der Großeisenindustrie her genommen und stellte sich die vornehmliche Aufgabe, die Erziehungs-funktionen an die Werkarbeit heranzutragen und stärker in den Vordergrund zu stellen, weil nur auf diesem Wege die fachliche Ausbildung jene Vollkommenheit erlangt, die in der Berücksichtigung der Persönlichkeitsseite der Arbeit besteht. Diese arbeitspädagogischen Werte sind nicht nur für den Einzelnen als Persönlichkeitsformung von Bedeutung, sondern darüber hinaus für die Betriebsgemeinschaft, denn die Arbeitspädagogik geht darauf hinaus, die höheren und umfassenderen Betriebs- und Arbeitszusammenhänge herauszustellen und bewußt zu machen.

Zu der Arbeitspädagogik im Sinne des Dinta gehört auch die Erziehung zur Wirtschaftlichkeit. Der industrielle Facharbeiter unterscheidet sich vom Handwerker nicht nur durch die Einordnung in das Betriebs-ganze, sondern ebenso sehr durch die enge Verbindung mit dem Betriebe nach seiner wirtschaftlichen Seite, mit der Unternehmung. Gerade der Industriearbeiter muß größtes Verständnis für die kostenmäßigen Grund-lagen seiner Arbeit haben, für sparsames und ökonomisches Arbeiten, für die Größe des Aufwandes an Zeit und Material. Der Rentabilitäts-gedanke ist es, dem der Facharbeiter praktisches Verständnis entgegen-bringen muß. Bei der Ausbildung in der Lehrwerkstatt wird durch Be-rücksichtigung dieser Grundsätze in die Lehre der betriebliche Ernst hineingetragen. Der Kampf um die Rentabilität, der von allen beteiligten Ausbildungsleitern, Meistern, Vorarbeitern bis zum jüngsten Lehrling ge-führt wird, schafft in der Lehrwerkstatt eine Atmosphäre, die derjenigen im Betriebe gleicht und bereits frühzeitig an wirtschaftliches Denken und Handeln gewöhnt. Dabei kommt es gar nicht auf die Erzielung eines Über-schusses in der Lehrwerkstatt an; das Wichtige ist nicht die Rentabilität an sich, sondern die Erziehung zum wirtschaftlichen Denken. Die Ren-tabilität ist in diesem Zusammenhange keine rechnerische, sondern eine pädagogische Angelegenheit.

Der zweite Ansatzpunkt für die Dinta-Arbeit in der Großeisenindustrie ist der, daß ein hochqualifiziertes Spezialfacharbeiterum in diesen Be-trieben nicht vorhanden und auch nicht erforderlich ist. Es kommt in den weitaus meisten Betrieben darauf an, den Facharbeiter möglichst viel-seitig zu verwenden. Diese Vielseitigkeit, „Wendigkeit“, zu erzielen, ist eine Hauptaufgabe der Dinta-Arbeit auf dem engeren Gebiete der Berufs-ausbildung. Die Wendigkeit bezweckt, daß der Arbeiter eine einmal er-lernte Fertigkeit nicht stur unter allen Verhältnissen anwendet, sondern sich auch aus der Fülle seiner Arbeitserfahrungen jeweils für die wirk-samste Arbeitsweise entscheiden kann, daß er sich auch zu helfen weiß,

wenn er durch irgendwelche Umstände aus dem gewohnten Arbeitskreis heraus in einen verwandten Arbeitskreis gelangt. Diesem Grundsatz der vielseitigen Ausbildung entspricht auch die theoretische Schulung. Eine solche Vielseitigkeit läßt sich nur bei Befolgung eines von diesem Ausbildungsziel her bestimmten Arbeitsplanes erreichen. Darin liegt für den Betrieb, ebenso wie für den Facharbeiter, ein beträchtlicher Vorteil. Der Betrieb kann seine Leute stets voll ausnutzen, indem jeder Mann für viele Arbeiten verwandt werden kann und die Beschäftigungsmöglichkeiten elastisch sind. Der Facharbeiter ist nicht an eine ausschließliche Spezialbefähigung gebunden und kann sich den Verhältnissen entsprechend jeweils umstellen. Bei wechselndem Auftragsbestand und in Krisenzeiten haben beide Teile von einer so gearteten Ausbildung ihren Vorteil.

Auf die eigentlichen Methoden des Dinta näher einzugehen, dürfte sich erübrigen, sie sind in einem ausgedehnten Schrifttum hinreichend behandelt worden. Die erste Ausbildungseinrichtung, welche von dem Führer des Dinta, Carl Arnhold, bereits 1921 geschaffen wurde, ist diejenige des Schalker Vereins (Vereinigten Stahlwerke). Er ist der Ausgangsbetrieb für die Bewegung, der auch heute noch unter persönlicher Leitung Arnholds steht. Lehrwerkstatt, Werkschule und psychologische Begutachtungsstelle befinden sich auf einer bemerkenswerten Höhe. Nach dem Dinta-System arbeiten in den westdeutschen Betrieben ferner die August Thyssen-Hütte Hamborn, die Stahl- und Walzwerke Thyssen Mülheim, die Friedrich Wilhelms-Hütte und die Hoesch-Köln Neuessen A.-G. Wenn auch der Auffassung von Schmedes¹⁵ nicht zugestimmt werden kann, daß mit dem Dinta erst ein planmäßiges Lehrlingswesen in die Wege geleitet wurde (denn eine Anzahl von Werken ging bereits — wie gezeigt wurde — vor dem Dinta ähnliche Wege, und auch nach 1925 wurden Ausbildungseinrichtungen völlig unabhängig vom Dinta geschaffen), so ist immerhin der Einfluß des Dinta auf das Lehrlingswesen in der Großeisenindustrie — wie auch in anderen Industrien Deutschlands und Österreichs — unverkennbar. Dieser Einfluß erstreckt sich dabei weniger auf die Fachausbildung im engeren Sinne, sondern auf die Methoden der Arbeitserziehung und die menschliche Ertüchtigung.

Im Juli 1933 hat sich das Dinta der Deutschen Arbeitsfront unterstellt und führt in Zukunft die Bezeichnung „Deutsches Institut für Nationalsozialistische Technische Arbeitsforschung und -schulung“. In der Anordnung dieser Eingliederung heißt es: „Eine Hauptaufgabe der Deutschen Arbeitsfront ist: Erziehung zur Gemeinschaft. Diese Gemeinschafts-

¹⁵ H. Schmedes, Das Lehrlingswesen in der deutschen Eisen- und Stahlindustrie. Münster 1931. S. 18 ff.

erziehung am schaffenden Menschen darf nicht durch gemeinschaftszersetzende Kräfte gestört werden, wie sie täglich aus einem unorganischen Zusammenleben in der Arbeit, in den Betrieben neu erwachsen können. — Deshalb muß auch der Betrieb zu einer organischen Gemeinschaft, muß die betriebliche Zusammenarbeit nach denselben Grundsätzen geordnet sein, die für die große Gemeinschaft gültig sind.“ Das Dinta wurde offiziell beauftragt, alle die Maßnahmen durchzuführen, „die erforderlich sind, um die Möglichkeiten einer betrieblichen Menschenführung, die Heranbildung eines hochwertigen Facharbeiters, die Methoden einer Deutschen Betriebs- und Wirtschaftsführung zum Gemeingut der Deutschen Wirtschaft zu machen. Das Dinta handelt bei seinem Vorgehen als Organ der Deutschen Arbeitsfront“¹⁶.

4. Die Werkschulen

Die Werkschulen sind Berufs- (Fortsbildungss-) Schulen, deren Träger die einzelnen Gewerbebetriebe sind und vom Staat als Ersatz der öffentlichen Berufsschule anerkannt sind. In der Einrichtung der Werkschule liegen mannigfache Vorteile, die sich vornehmlich aus der Verbindung von Schule und Werk ergeben. Die Geschlossenheit und Gleichartigkeit des Schülerkreises gibt eine besonders günstige Grundlage für den Unterricht ab; die Anschaulichkeit des Unterrichts, die Ergänzung der Theorie durch die Praxis wird durch den Zusammenhang von Lehrwerkstatt und Werkschule, deren Erziehungsarbeit aufeinander abgestimmt sind, günstig beeinflußt. Der Betrieb selbst ist als vorzüglichste Sammlung von Anschauungsmitteln anzusehen. Die Großbetriebe Westdeutschlands, die über eigene Werkschulen verfügen, besitzen alles, was in technischer Hinsicht während der Berufsschulzeit den Jugendlichen überhaupt beigebracht werden soll; falls im Unterricht jedoch irgendein Anschauungsmittel fehlt, so kann es der findige Werkschulmann im Magazin oder irgendwo im Betriebe finden. Auch bezüglich des Lehrkörpers bringt die Werkschule größte Lebensnähe und Erfahrung mit sich, zumal der Unterricht in vielen Fällen meist von Fachleuten des Betriebes erteilt wird. Die Verbindung zwischen Werkschule und Werkstatt wird noch ergänzt durch diejenige mit dem Elternhaus, die gesucht und sorgfältig gepflegt wird. Dadurch wird die in pädagogischer Hinsicht so wichtige Gleichrichtung des Erzieherwillens weitgehend hergestellt. Hier liegt mit die stärkste Seite des Werkschulsystems. Für die Schüler selbst besteht noch die Er-

¹⁶ Vgl. auch C. Arnhold, Die Aufgaben des Dinta in der Deutschen Arbeitsfront; Cuntz, Berufsausbildung und soziale Betriebspolitik. Beide in: „Der Arbeitgeber“, 1933, Heft 16.

leichterung, daß unnütze lange Wege vermieden werden, dadurch also an Zeit und Kraft gespart wird. Doch hat auch der Staat Vorteile von der Einrichtung der Werkschulen, sie „liegen einerseits in den Ersparnissen, die er dadurch hat, daß die Werke die Kosten für Einrichtung und Unterhaltung ihrer Schulen selbst tragen, andererseits in der Tatsache, daß die wirtschafts- und sozialpolitisch ausmünzbare Leistungskurve der Werkschulen sowohl nach der unterrichtlichen als auch nach der erziehlichen Seite weit über dem liegt, was im Durchschnitt die öffentlichen Berufsschulen aufweisen können¹⁷.“

Sämtliche Werkschulen haben ebenso wie die Lehrwerkstätten stets eine vielseitige Ausbildung zum Ziel, deshalb werden auch die genauen „Laufpläne“ für die Ausbildung der Lehrlinge aufgestellt. Wenn es gelingt, den Schülern theoretisch all das beizubringen, was ein Hüttenwerk an Anschauungs- und Unterrichtsstoff bietet, ist eine durchaus zureichende und umfassende Ausbildung gesichert. Eine Einseitigkeit des Unterrichts wird im übrigen schon dadurch vermieden, daß die Lehrpläne sämtlich der Regierung zur Genehmigung vorgelegt werden müssen. Auch in wehrpolitischer Beziehung haben sich die Werkschulen große Verdienste erworben, da sie die Leibesübungen nicht nur auf dem Stundenplan stehen hatten, sondern auch (und zwar bereits im vorigen Jahrhundert) außerdienstlich planmäßig Turnen, Sport und Spiel gepflegt haben. Eine Werkschule ohne Leibesübungen ist heute kaum denkbar, und gerade die Werkschulen in der Großeisenindustrie sind wegen der sportlichen Tätigkeit ihrer Schüler bekannt. Auch die Jugendpflege (Wandern, Musik, geistige Bildung) steht bei sämtlichen Werkschulen in hohem Ansehen.

Die eigentlichen, „reinen“ Werkschulen sind solche, die von industriellen Unternehmungen eingerichtet sind und von diesen sowohl hinsichtlich aller sachlichen als auch aller persönlichen Kosten unterhalten werden. Die Lehrkräfte sind Betriebsangestellte, aber auch oft nebenamtliche Lehrer der öffentlichen Berufsschule. Die Werkschulen sind in Gebäuden oder Räumen des betreffenden Unternehmens untergebracht.

Von diesen zu unterscheiden sind die Werkberufsschulen. Sie sind zwar in den Räumen der Unternehmungen untergebracht, doch trägt das Unternehmen höchstens die sachlichen, aber nicht die persönlichen Kosten, da die Lehrkräfte Lehrer der öffentlichen Berufsschule und Angestellte der Gemeinde bzw. des Staates sind. Es handelt sich hier um einen Übergang zur reinen Berufsschule; ähnlich verhält es sich mit den Werk- oder Sonderklassen in den Berufsschulen für die Lehrlinge bestimmter Betriebe, die vielfach da eingerichtet werden, wo die Zahl der Lehrlinge

¹⁷ P. Dehen, Die deutschen Werkschulen. München 1928. S. 261.

dazu ausreicht. Es sind dies also nicht geschlossene Ausbildungseinrichtungen wie bei den eigentlichen Werkschulen.

Nach einer Erhebung des Reichsvereins der Werkschulen über den Stand des deutschen Werkschulwesens am 1. September 1932 gibt es folgende reine Werkschulen in der westdeutschen Großeisenindustrie:

Die Vereinigten Stahlwerke¹⁸ verfügen über vier Werkschulen. Am ältesten unter ihnen ist die 1903 gegründete „Werkschule August Thyssen-Hütte, Hamborn“. Die Gesamtzahl der Schüler betrug zur Zeit der Erhebung 158, die in 6 Klassen von 2 Haupt- und 4 nebenamtlichen Lehrkräften unterrichtet wurden. — Die „Werkschule der Dortmunder Union“ (gegr. 1920) wurde von 211 Schülern besucht, denen in 13 Klassen von 4 hauptamtlichen und 3 nebenamtlichen Lehrkräften Unterricht erteilt wurde. — Die Werkschule „Vereinigte Stahlwerke A.-G., Gelsenkirchen“ des Schalker Vereins (gegr. 1921) bestand aus 10 Klassen mit insgesamt 236 Werkschülern. Der Unterricht wurde von 3 hauptamtlichen und 2 nebenamtlichen Lehrkräften erteilt. — Die „Werkschule der Vereinigte Stahlwerke A.-G., Werk Wanheim“ (gegr. 1920) mit 71 Schülern, 5 Klassen und einer Lehrkraft.

Die „Werkschule der Gutehoffnungshütte, Abt. Maschinenbau, Sterkrade“ (gegr. 1922) umfaßte 7 Klassen mit 237 Werkschülern, einem hauptamtlichen Lehrer und 5 nebenamtlichen Lehrkräften.

Eine Werkberufsschule in dem von uns geschilderten Sinne gibt es bei der Friedrich Wilhelms-Hütte, Mülheim. Die Unterrichtserteilung geschieht in der Weise, daß die Lehrlinge den Unterricht im Fachrechnen, Fachzeichnen und Bürgerkunde bei der Städtischen Berufs- und Fortbildungsschule erhalten, während in den Räumen des Werkes der Unterricht in Fachkunde durch den Ausbildungsleiter erteilt wird. Außerdem erhalten sämtliche Lehrlinge Ergänzungsunterricht im Fachrechnen, Fachzeichnen und Deutsch. Auch bei den Mannesmannröhren-Werken, Rath, wird nach diesem System unterrichtet. Die größte Werkberufsschule finden wir in der „Industrie-Berufsschule Essen, Abteilung Krupp“. Die Abteilung Krupp wurde der Industrieschule angegliedert und in einem werkseigenen Gebäude untergebracht. Im Kuratorium der Industrie-Berufsschule sitzt auch ein Vertreter des Kruppschen Direktoriums, der die Verbindung zwischen Schule und den Betrieben herzustellen hat; die Lehrpläne werden im einzelnen von Schule und Betriebsleitung gemeinsam ausgearbeitet. Als Ergänzung des Pflichtunterrichts

¹⁸ Der Unterricht wird nach den Lehrplänen des Deutschen Ausschusses für technisches Schulwesen (Datsch) für Maschinenschlosser, Former und Gießer erteilt.

wurden zusätzliche Kurse errichtet. Diese „freiwillige Abteilung“ besteht aus Tages- und Abendkursen. Bevor die jungen Leute in die Lehre kommen, müssen sie ein Jahr hindurch einen freiwilligen Tageskursus mit 36 Unterrichtsstunden in der Woche besuchen. Wenn sie dann in die Lehre eintreten, ergänzen sie noch ihr Wissen in eigens dafür geschaffenen Abendkursen. Eine solche Vorbildung fördert wesentlich den Aufstieg und erleichtert den Schülern den Übergang zu technischen Lehranstalten, z. B. zur höheren Maschinenbauschule.

5. Die Freizeitgestaltung im Rahmen des Lehrlingswesens

Es ist zum großen Teil auf den Einfluß des Dinta zurückzuführen, wenn die Freizeitgestaltung in den Ausbildungsplan der Werke einbezogen wurde. Gehört diese doch zu einer Ausbildung, die über den engeren Rahmen einer nur fachlichen Schulung hinausgeht und den Menschen auch nach seiner Persönlichkeitsseite erfassen will.

Gibt schon die eigentliche Lehre manche Ansatzpunkte zur Charakterbildung, so verbleiben doch noch pädagogische Möglichkeiten im außerdiestlichen Leben. Denn vom Erziehungszweck her gesehen kann es nicht gleichgültig bleiben, wie sich der Lehrling geistig entwickelt, wie er seine Freizeit verbringt.

Zu einer guten Freizeitgestaltung gehören die Leibesübungen. Ihr Wert reicht über das engere Ziel der körperlichen Ertüchtigung hinaus in die eigentliche Charakterbildung. Die Leibesübungen bestreiten einen beträchtlichen Teil der Jugendpflege der Lehrwerkstätten. Durchweg sind im Lehrplan zwei Pflichtturn- und Sportstunden vorgesehen, die teils innerhalb, teils außerhalb der ordentlichen Arbeitszeit erteilt werden. In vielen Fällen hat man Ausgleichsgymnastik vor oder während der Arbeitszeit eingeführt. Neben dem pflichtmäßigen Turnunterricht gibt es verschiedene freiwillige Veranstaltungen, welche den jungen Leuten die Möglichkeit bieten, sich in verschiedenen Zweigen der Körperkultur zu vervollkommen. Für die Zwecke der körperlichen Ausbildung haben die Werke geräumige Turnhallen errichtet und Sportplätze angelegt.

Einige Beispiele sollen die Tätigkeit der Werke auf diesem Gebiet der Freizeitgestaltung veranschaulichen. Der Schalker Verein, der sich schon immer durch eine intensive Förderung der Leibesübungen auszeichnete, hat für seine Zwecke ein besonderes Gebäude errichtet, in dem eine moderne Turnhalle mit Ankleide- und Waschräumen untergebracht ist. Die Turnhalle hat auch eine Vortragsbühne, die für Aufführungen benutzt werden kann. Der Turnhalle angeschlossen ist ein Speisesaal für Arbeiter, der zur Vergrößerung des Zuschauerraumes be-

nutzt werden kann. Bemerkenswert ist ein anschließendes Freiluft-Schwimmbad und ein außerhalb der Stadt liegendes Stadion, das den größten Ansprüchen genügen kann und mehrere Sportplätze mit Tribünen umfaßt. Das Stadion steht auch dem Werkssportverein der Erwachsenen zur Verfügung. Die Leitung der Leibesübungen liegt in der Hand eines Sportlehrers. Die Lehrlinge, die zum größten Teil in einem Werksjugend-Turn- und Sportverein zusammengeschlossen sind, betreiben Freundschafts- und Meisterschaftsspiele mit den angeschlossenen Vereinen. Jährlich werden innerhalb der einzelnen Werkschulklassen Wettkämpfe um die besten Klassenleistungen ausgetragen. Für einen Gerätewettkampf sind verschiedene Preise ausgesetzt. Im Juli findet ein Werksjugendsportfest, verbunden mit Reichsjugendwettkämpfen statt, an dem auch befreundete Werkschulen und Lehrwerkstätten in größerer Anzahl teilnehmen. 1930 wurden 960, 1931 558, 1933 1000 aktive Wettkämpfer gezählt. Wöchentlich einmal ist für die Werksjugend ein Schwimmabend angesetzt. Die einzelnen Klassen unternehmen in jedem Sommer größere Wanderfahrten unter Leitung ihres Klassenleiters. Die Dauer dieser Wanderungen beträgt mindestens 3 Tage, meist 5—8, bisweilen sogar 14 Tage. — Bei der Bewertung der Gesamtleistung gelegentlich der Facharbeiterprüfung werden auch die sportlichen und turnerischen Leistungen mit berücksichtigt, unter anderem der Erwerb eines Jugendabzeichens oder des Turn- und Sportabzeichens.

In den Grundzügen ähnlich wird auch bei den anderen Werken die Körperfunktion gefördert. Turnhallen, Sportplätze und Werksjugendsportvereine gehören heute zu jedem Ausbildungsbetrieb. Auch die Ausgleichsgymnastik und Bewegungsspiele während der Arbeitszeit haben sich weitgehend eingeführt. Ergänzend sei noch erwähnt, daß der Bochumer Verein ein der Lehrwerkstatt gehöriges, an einem See gelegenes Erholungsheim besitzt, zu dem im Sommer die Jugendlichen abwechselnd für je 8 Tage mit Lastautos befördert werden. Die August Thyssen-Hütte besitzt ein eigenes Jugendheim, das für die Erholung der Lehrlinge bestimmt ist. Die Fried. Krupp A.-G. hat zum Unterschied von anderen Werken keinen eigenen Turn- und Sportbetrieb für die Jugendlichen, da sich die Lehrlinge den Kruppschen Turnvereinigungen anschließen, die über eigene Turnhallen und ein Schwimmbad verfügen.

Mit dem Ausbildungswesen ist die gesundheitliche Betreuung der Jugendlichen in mehr oder weniger großem Umfange verbunden. Allgemein ist die ärztliche Untersuchung bei der Einstellung, die jährlich wiederholt wird. Die Mannesmannröhren-Werke, Abteilung Rath, haben die ärztliche Betreuung einem besonderen Arzt übertragen, der die Lehrlinge zweimal jährlich untersucht, über die Ergebnisse Akten führt

und bei Krankheiten oder Gebrechen eine rechtzeitige Behandlung durch den Kassenarzt veranlaßt. Eine Sicherheitskontrolle sorgt für die Durchführung der ärztlichen Anordnungen. Der Arzt hält einmal im Monat vor den einzelnen Jahrgängen einen gesundheitlichen Vortrag und gibt Unterweisungen in erster Hilfe mit anschließenden praktischen Übungen. Im ersten Lehrjahr werden zwei schriftliche Arbeiten über hygienische Fragen gemacht.

Zur Hebung des Gesundheitszustandes wird bei den Mannesmannröhren-Werken, der Gutehoffnungshütte und der Fried. Krupp A.-G. täglich unentgeltlich Milch an die Lehrlinge verabreicht. Sie ist hauptsächlich für schwächliche, unterernährte Lehrlinge bestimmt, die infolge Ernährungsschwierigkeiten in der körperlichen Entwicklung zurückgeblieben sind. Bei den Mannesmannröhren-Werken erhalten zum Beispiel die Lehrlinge des ersten und zweiten Lehrjahres täglich eine halbe Literflasche Milch. Im Jahre 1931 wurden 10400, 1932 7770 Flaschen ausgegeben.

Zum Zwecke der geistigen Fortbildung haben die Ausbildungsbetriebe Werksbüchereien für Jugendliche angelegt. Wissenschaftliche und unterhaltende Vorträge über Themen auf verschiedensten Wissenschaftsbereichen tragen zur Erweiterung des geistigen Gesichtsfeldes bei.

Größter Wert wird auf eine giedogene Musikpflege gelegt. Der Musikerziehung liegt eine pädagogische Absicht zugrunde: Der junge Mensch soll Beziehung zur Musik gewinnen, die musikalischen Anlagen und ein gesunder Geschmack werden entwickelt, übt doch die Musik erfahrungsgemäß einen starken Einfluß auf die seelische Haltung der Jugend aus. Der junge Facharbeiter soll in der Musik Erholung und Erbauung und neue Kraft für den Alltag finden. Damit wird ein veredelter, innerlich ausgeglichener Facharbeiternachwuchs geschaffen. Der Wert einer solchen Musikpflege ist noch der, daß die Freude an wirklich guter Musik geweckt wird und das Bedürfnis nach einer Talmimusik in Wirts- und Kaffeehäusern von selbst verschwindet. Zahlreiche Lehrwerkstätten haben die Musikabende der Jugendlichen unter sachgemäßer Leitung zu Orchestervereinigungen zusammengeschlossen, die an geselligen Abenden Musikstücke zur Darbietung bringen. Ganz Hervorragendes leistet die Musikgruppe der Lehrwerkstatt der Dortmunder Union. Die Musikgruppe besteht seit dem Jahre 1925 und hat mit der Zeit ein ansehnliches Streichorchester herangebildet, das sehr beachtliche Leistungen aufzuweisen hat. Die Leitung liegt in der Hand eines tüchtigen Sachverständigen, der auch den musikalischen Unterricht (Einzelunterricht und Zusammenspiel) erteilt. Zur Allgemeinbildung werden leichtverständliche Vorträge und Vorspielstunden gehalten. Die Zahl der bisher Ausgebildeten

beträgt insgesamt 140 Geiger, Cellisten, Klavierspieler, Flötisten usw. Das Werk trägt die erheblichen Kosten zur Beschaffung der Instrumente und Noten, stellt den Musiksaal zur Verfügung und bezahlt die Lehrkraft. Der Unterricht ist für Lehrlinge freiwillig und kostenlos. Einzelnen Lehrlingen wird gestattet, die Unterrichtsstunden während der Arbeitszeit zu besuchen. Das Jugendorchester hat auch über den engeren Kreis der Belegschaft Anerkennung errungen und konnte des öfteren vor der breiteren Öffentlichkeit (Konzertsaal, Rundfunk usw.) auftreten¹⁹. — Neben diesen Orchestervereinigungen gibt es zahlreiche Trommler- und Pfeiferkorps, die bei turnerischen und sportlichen Veranstaltungen mitwirken. Die enge Zusammenarbeit von Werkschule und Lehrwerkstatt führt ohne weiteres zu Gemeinschaftsbindungen, die auch in einer entsprechenden Geselligkeit ihren Ausdruck finden. Zu solchen größeren geselligen Veranstaltungen gehören Elternabende, Feiern zu Weihnachten und sonstigen Anlässen.

Die *Mannesmannröhren-Werke*, Abteilung Rath, fassen diejenigen Lehrlinge, die nach Ablegung ihrer Prüfung noch im Werk beschäftigt sind, zu einer Vereinigung ehemaliger Facharbeiterlehrlinge zusammen. Insgesamt wurden in dieser Vereinigung sieben Jahrgänge restlos erfaßt. Die Leitung dieser losen und völlig unpolitischen Gemeinschaft liegt in den Händen der Facharbeiter. Regelmäßig finden Zusammenkünfte statt, bei denen auch verschiedene Vorträge gehalten werden. Die Verbindung mit dem Ausbildungsleiter wird weiter aufrechterhalten, und die jungen Facharbeiter lassen sich vertrauensvoll in allen grundsätzlichen und praktischen Lebensfragen beraten.

Die pädagogischen Bemühungen seitens des Werkes haben nur dann die erforderliche nachhaltige Wirkung, wenn eine möglichst enge Zusammenarbeit mit dem Elternhaus aufrechterhalten wird. Die Erziehungsgrundsätze beider Seiten müssen aufeinander abgestimmt sein, wenn fruchtbare Arbeit geleistet werden soll. Deshalb werden Besuche der Eltern bei dem Meister der Lehrwerkstatt, beim Leiter der Werkschule und dem Vorsteher der Lehrwerkstatt gewünscht und gefordert. Durch die regelmäßige Einsicht in das Werkstatt-Tagebuch und die Schulhefte können sich die Eltern über die Fortschritte ein Bild machen. Manche Werke veranstalten alljährlich eine Ausstellung sämtlicher Lehrarbeiten des laufenden Jahres sowie verschiedener Erzeugnisse aus der Ausbildungszeit. Diese Ausstellungen dauern mehrere Tage und stehen der Belegschaft sowie ihren Angehörigen offen. Über den Fortgang in Werkstatt und Schule

¹⁹ Aus den Programmen: Franz Schubert-Abend (Forellen-Quintett, unvollendete Sinfonie in H-Moll), Beethoven-Abend, Haydn-Abend (u. a. Militär-Sinfonie).

unterrichten jährlich einmal Zeugnisse, die der Erziehungsberechtigte unterschreiben muß. Zur Aufrechterhaltung der Beziehungen zwischen Elternhaus und Ausbildungswesen gibt der Schalker Verein ein regelmäßig erscheinendes „Mitteilungsblatt für die Eltern und gesetzlichen Vertreter unserer Lehrlinge und Halb-Lehrlinge“ heraus. Das Mitteilungsblatt soll die Eltern „über die Bestimmungen, Einrichtungen und Maßnahmen, die zur praktischen, theoretischen und körperlichen Fortentwicklung der jungen Menschen ins Leben gerufen worden sind, auf dem laufenden halten. Das Blatt soll aber auch aus dem Leben und Treiben der Jungen im Betriebe, von ihren Erfolgen in Schule, Werkstatt oder auf dem Sportplatz berichten, um zu einem wahren Bindeglied zwischen Elternhaus, Werkstatt und Schule zu werden.“ Das Mitteilungsblatt gibt neben dem Tatsächlichen mannigfache Anregungen für die Eltern nach der pädagogischen Seite, so daß der Zweck einer Gleichrichtung der Erziehung möglichst gefördert wird. Soweit die Werke eigene Werkszeitungen haben oder an bezirklichen Werkszeitungen des Dinta beteiligt sind, wird laufend über das Leben und Treiben in Lehrwerkstatt, Schule, sowie über Sport, Wanderungen usw. in bilderreichen Aufsätzen berichtet, damit die Eltern und Angehörigen Gelegenheit haben, einen Einblick in diesen Teil der Erziehung ihrer Jungen zu tun.

c) Die Ausbildung des Angestelltennachwuchses

Der planmäßigen Heranbildung des kaufmännischen Nachwuchses hat man sich in der Großeisenindustrie erst verhältnismäßig spät angenommen, stand doch zunächst die Lösung der Facharbeiterfrage sowie die Ausbildung der Werkstattlehrlinge im Vordergrund des Interesses. Dagegen hat man die Anwärter für die kaufmännische Laufbahn, den Nachwuchs für die Betriebs- und Verwaltungsbüros nicht in einheitlicher Weise und ziemlich unplanmäßig ausgebildet. Bei den steigenden Anforderungen an die Angestelltenschaft, die mit der Verbreitung der wissenschaftlichen Betriebsführung, der Spezialisierung der Büroarbeit zusammenhängen, mußte man sich aber auch mit der Zeit dieser Frage zuwenden. Früher war die Ausbildung so geregelt, daß die jungen Leute in den verschiedenen Büros und Abteilungen, in denen sie gerade beschäftigt waren, von den Abteilungsvorstehern schlecht und recht herangeführt wurden, ohne daß eine Zusammenarbeit und Fühlungnahme zwischen den einzelnen Abteilungen bestand. Die Ausbildung erfolgte also völlig ohne Lehrplan. Für die Form waren die Bedürfnisse der Einzelabteilung maßgebend, nicht diejenigen des Gesamtbetriebes. Diese Einseitigkeit in der Ausbildung mußte sich in einer Begrenzung der Beschäftigungs-

möglichkeiten bemerkbar machen, es fehlte die Vielseitigkeit, die Verwendbarkeit für verschiedene Arbeitsbereiche. Bei Konjunkturschwankungen trat diese Begrenztheit in der Anwendung empfindlich in Erscheinung.

Eine Umgestaltung der Ausbildung des Angestelltennachwuchses erfolgte zuerst bei der Fried. Krupp A.-G. 1923 wurde zunächst die Ausbildung des Nachwuchses für die Betriebs- und Verwaltungsbüros auf eine neue Grundlage gestellt, 1924 bzw. 1927 für die rein kaufmännischen Lehrlinge und Praktikanten, nachdem schon vorher die Ausbildung der in den Konstruktionsabteilungen tätigen Zeichnerlehrlinge reorganisiert worden war. Zur Vereinheitlichung des kaufmännischen Lehrlingswesens wurde dessen Leitung dem Vorsteher der Personalabteilung übertragen. Ihm obliegt die Einstellung der Lehrlinge und die Überwachung der Ausbildung. Für jede der verschiedenen Lehrlingsarten ist ein paritätischer Lehrausschuß bestellt worden, dem je drei Vertreter der Firma und der Angestellten angehören. Diese Ausschüsse haben bei der Überwachung der Ausbildung mitzuwirken, die Ausbildungspläne zu prüfen und nach Beendigung der Lehre Abschlußprüfungen abzuhalten.

Die einzelnen Gruppen der Angestelltenlehrlinge werden nun folgendermaßen ausgebildet:

Für die Auswahl der kaufmännischen Verwaltungslehrlinge sind hinsichtlich der Vorbildung, Zeugnisse usw. Richtlinien aufgestellt. Außerdem werden die Bewerber auf ihre Eignung psychotechnisch geprüft. Verlangt werden intellektuelle Fähigkeiten, klare Auffassung kurzer Anweisungen und deren sinngemäße Wiedergabe in Wort und Schrift, gutes Gedächtnis für Zahlen und sinnvolle Zusammenhänge, genügende rechnerische Anlage, Aufmerksamkeit und Konzentration. Als Charaktereigenschaften werden als unerlässlich angesehen Sorgfalt und Pünktlichkeit, Fleiß und Stetigkeit. Die Ausbildung erfolgt während dreier Jahre nach einem Lehrplan, der einen regelmäßigen Wechsel der Beschäftigungen vorsieht. Die Lehrlinge sind verpflichtet, ihre allgemeine Ausbildung durch Teilnahme an Kursen, die von Werksseite veranstaltet werden, zu vervollkommen. Während der Lehrzeit werden zu verschiedenen Zeiten Zwischenprüfungen vorgenommen. Die Prüfung vor dem paritätischen Lehrausschuß schließt die Ausbildung ab.

Die kaufmännischen Lehrlinge müssen mindestens das Zeugnis der mittleren Reife besitzen. Bei höheren Anforderungen werden die Lehrlinge auch in der freiwilligen Fortbildung unterstützt; die Firma übernimmt jeweils die Kosten einer Vortragsreihe bei den Akademischen Kursen zur Vervollkommenung der Sprachkenntnisse. Die Lehrzeit beträgt drei Jahre. Die Ausbildung erfolgt nach folgendem Plan:

Dienststelle	Arbeiten	Dauer der Ausbildung
Verkauf	Postabfertigung, Registratur Versand Rechnungswesen Kalkulation	2 Monate 2 „ 2 „ 2 „
Betriebsbüro	Lohnverrechnung und Arbeiterangelegenheiten	2 Monate
Betriebs- buchhalterei	Verrechnung der Erzeugnisse Betriebsabschlüsse Kostennachrechnung	3 Monate
Bankabteilung	Wechsel-, Giro- und Postscheckverkehr	3 Monate
Spedition	Durchführung von Speditionen nach dem In- und Auslande nebst den dazugehörigen Arbeiten	5 Monate
Hauptbuchhalterei	Übertragung von Kontokorrent- buchungen, Eintragungen von Memorialbuchungen, Abstimmen der Grundbücher, Bedienung der Buchungsmaschinen	6 Monate
Einkauf	Bestellwesen, Briefwechsel, Rechnungsprüfung	3 Monate
Verkauf (einstellende Abteilung)	Angebotswesen, Korrespondenz (auch fremdsprachliche), Statistik, Ersatzteilgeschäft, Mahnwesen	6 Monate

Die Ausbildung der kaufmännischen Praktikanten, die Abiturienten sein müssen, dauert zwei Jahre und erfolgt bei den wichtigsten kaufmännischen Stellen. Die Zeichnerlehrlinge werden vor der Einstellung ebenfalls psychotechnisch geprüft, vor allem auf klare Auffassung, Überlegung, Denkfähigkeit, Ausdauer und Gewissenhaftigkeit. Als besonders berufswichtige Eigenschaften gelten: klare Raumvorstellung, Verständnis für technische Vorgänge und Zusammenhänge, Gedächtnis für Formen, Figuren und Bewegungsabläufe technischer Mechanismen, rechnerische und zeichnerische Fähigkeit. Die Lehrzeit beträgt vier Jahre. Davon ist ein Jahr zur werkstattmäßigen Ausbildung in der Schlosserei, Dreherei, Schmiede in der Lehrwerkstatt vorgesehen. Für die übrigen Jahre wird auch ein Lehrplan zugrunde gelegt. Während der Lehrzeit sind die Lehrlinge zum Besuch der freiwilligen Abendkurse der Städtischen Industrieschulen verpflichtet. Für den späteren Besuch der Maschinenbauschule nach abgeschlossener Ausbildung wird Söhnen von Werksangehörigen im Bedürftigkeitsfalle ein Stipendium bewilligt.

Die Vereinigten Stahlwerke machten im Jahre 1928 den Versuch einer Neugestaltung der Ausbildung von kaufmännischen Lehrlingen auf planmäßiger Grundlage. Um eine möglichst große Einheitlichkeit zu erzielen, wurden für die Annahme und Ausbildung Richtlinien herausgegeben. Neben den schulmäßigen Voraussetzungen wird die ärztlich attestierte, körperliche Tauglichkeit gefordert. Die Anwärter müssen sich sämtlich einer psychotechnischen Eignungsprüfung unterziehen. Um wirklich vergleichbare Ergebnisse für sämtliche einzustellenden Lehrlinge zu erzielen, werden die Prüfungen nur an einer Stelle (Dortmunder Union) ausgeführt. Die Lehrzeit dauert für Abiturienten und bei mittlerer Reife drei Jahre, bei Volksschülern vier Jahre.

Um eine Verbindung zwischen den Lehrlingen bzw. den Lehrwerken einerseits und dem Lehrlingsausschuß, der die Ausbildung zu überwachen hat, andererseits herzustellen, wurde ein sogenannter „Lehrlingsvater“ bestellt, der dafür zu sorgen hat, daß die Ausbildung, den Richtlinien entsprechend, an allen Stellen nach einheitlichen Grundsätzen erfolgt. Dieser unterrichtet sich dauernd über den Stand der theoretischen Ausbildung und unterzieht nach beendigter Lehrzeit die Lehrlinge einer Prüfung.

In jedem Werk sind bestimmte Vorgesetzte für die Ausbildung verantwortlich und haben mit den Lehrlingen die persönliche Verbindung aufrechtzuerhalten und auf die ausbildenden Beamten Einfluß zu nehmen.

Vor Aufnahme der praktischen Tätigkeit ist dem Lehrling durch die Besichtigung der Betriebe und durch Überlassen geeigneter Lektüre ein allgemeiner Überblick über die Eisenherstellung, das Werk und seine Produktion zu geben.

Die Ausbildung beginnt meistens auf dem Werk. Hier verbringt der Lehrling mindestens die Hälfte seiner Lehrzeit. Für einen zweckmäßigen Wechsel der Beschäftigung muß Sorge getragen werden. Jährlich einmal wird in Listenform über den Ausbildungsgang und über die Leistungen berichtet. Ziel der Lehre ist eine umfassende kaufmännische Ausbildung. Eine einseitige Erziehung wird unbedingt vermieden. Man hat daher jene Abteilungen und Betriebe als Ausbildungsstellen bevorzugt, die neben der Vielseitigkeit der Ausbildung einen Aufstieg von einer leichten zu qualifizierterer Tätigkeit gestatten. Für die ganze Dauer der Ausbildung ist von jedem Lehrling ein Tagebuch zu führen, dessen Aufzeichnungen laufend von dem mit der Ausbildung beauftragten Bürobeamten geprüft und bescheinigt werden. Das Tagebuch gilt als ein Dokument, das bei der Abschlußprüfung vorzulegen ist und mit bewertet wird.

Für die theoretische Ausbildung sind einheitliche Vorschriften nicht festgelegt. In dieser Beziehung hat man den Werken freie Hand gelassen, sie sind aber verpflichtet, im Rahmen des örtlich Möglichen den jungen

Leuten eine tunlichst weitgehende theoretische Schulung angedeihen zu lassen. In einzelnen Fächern werden die Lehrlinge von den Werken selbst unterrichtet. Sind Werkschulen vorhanden, so übernehmen diese den Unterricht, andernfalls bedient man sich der örtlichen städtischen Fachschulen.

Eine abgewandelte Form der Ausbildung des kaufmännischen Nachwuchses hat der Schalker Verein aufzuweisen. Es ist ein beachtlicher Versuch, die pädagogischen Methoden des Dinta auch für die kaufmännischen Lehrlinge fruchtbar zu machen. Ausgangspunkt ist der Grundgedanke: Befreiung der schaffenden Menschen von allen physischen und psychischen Hemmungen, die eine volle Entfaltung der Arbeitskraft behindern, um sie so leistungsfähig und leistungswillig zu machen. Als Mittel und Weg dazu wird angesehen: 1. Arbeitsschulung; die eigentliche fachliche Ausbildung bis zur völligen Beherrschung der Arbeit; 2. Arbeitskenntnis; die Aufhebung jeder engen, isolierten, nur arbeitsteiligen Berufsarbeit und Vermittlung der großen Arbeitszusammenhänge des Betriebes, die Vermittlung des „Wissens um den Zweck der Arbeit“ im Sinne des Dinta; 3. Erziehung; neben der Erziehung zur Arbeitsmoral, wie sie im Begriff der Arbeitsschulung schon eingeschlossen ist, tritt eine ergänzende Körperschulung und Weckung von lebensbejahenden Kräften.

Im einzelnen ist die Ausbildung beim Schalker Verein folgendermaßen aufgezogen:

Zur Vorbereitung für die eigentliche Ausbildung gehört zunächst die Auslese mittels psychotechnischer Eignungsprüfung. Da es noch keine Arbeitsbilder der kaufmännischen Tätigkeit gab, mußten diese erst aufgestellt werden. Man hat sich zu einer Aufteilung in drei Gruppen entschlossen, und zwar für eine kaufmännische Tätigkeit, in der vorwiegend Fertigkeiten benötigt werden, ferner für eine solche, die auf Gedächtnisfunktionen aufgebaut ist, und schließlich für eine kaufmännische Tätigkeit, die schöpferisch ist und Beurteilungsfähigkeit bzw. Kombinationsgabe voraussetzt.

Ein weiterer Schritt in der Vorbereitung ist eine einwöchentliche geistige Einführung der Lehrlinge in den Arbeitskreis und in die Betriebsatmosphäre. Anschließend treten die jungen Leute gemeinsam mit den Facharbeiterlehrlingen auf 6 Wochen in die Lehrwerkstatt ein, wo sie mit den einfachen handwerklichen Fertigkeiten vertraut gemacht werden. Hier kann der künftige Kaufmann eine lebendige Anschauung von den Dingen bekommen, die er sonst nur als Begriff kennenlernt, und gewinnt auch Achtung vor der Handarbeit.

Die eigentliche praktische und kaufmännische Ausbildung durchläuft

planmäßig verschiedene Abteilungsgruppen, doch werden nicht sämtliche Unterabteilungen erledigt. Es handelt sich um folgende Abteilungsgruppen:

1. Abteilungsgruppe (4 Monate):

- a) Büro für Arbeiterangelegenheiten,
- b) geeignetes Betriebsbüro,
- c) Lohnbüro.

2. Abteilungsgruppe (13 1/2 Monate):

- a) Magazin und Rohstoffläger,
- b) Eisenlager und Baumaterialien,
- c) Materialverwaltung, Materialverrechnung, Werkstättenabrechnung, Statistik,
- d) Selbstkostenabteilung, Betriebsbuchhaltung,
- e) Einkauf.

3. Abteilungsgruppe (14 Monate):

- a) Aufträge, Terminbüro, Versand, Fertigwarenlager,
- b) Korrespondenz in Abteilungen, in denen noch selbständig korrespondiert wird,
- c) Post und Registratur,
- d) Rechnungsausgang,
- e) Frachten und Verkehrswesen.

4. Abteilungsgruppe (3 Monate):

Buchhaltung und Kasse.

Für besonders Befähigte, die ein sicheres und verbindliches Auftreten haben, über rasche Auffassung und gute Sprachkenntnisse verfügen, soll die Möglichkeit eröffnet werden, in der Übersee-Abteilung oder in einem Sekretariat sich zu vervollkommen.

Die Lehrlinge der mittleren oder vollen Reife erhalten zunächst eine allgemeine breite Ausbildungsbasis, die eine vielseitige Verwendung zuläßt. Erst im letzten Teil der Lehre entscheidet sich, auf welchem Gebiet eine Spezialisierung erfolgen soll. Die schulmäßige Ausbildung erstreckt sich neben den kaufmännischen Fächern auch auf technische Fachkunde, technisches Zeichnen und fachkundliches Rechnen. Der technische Unterricht wird durch regelmäßige Besichtigungen unterstützt, die alle 14 Tage bzw. 4 Wochen zu irgendeinem Betriebspunkt oder zu einem fremden Werk unternommen werden. Ergänzt wird die theoretische und praktische Schulung durch eine körperliche Ausbildung. Die kaufmännischen Lehrlinge sind verpflichtet, wöchentlich eine Stunde am Turnen und eine Stunde am Schwimmen teilzunehmen. Außerdem ist Gelegenheit zur außerbetrieblichen sportlichen Betätigung gegeben. — Die praktische kaufmännische

Ausbildungsarbeit liegt in der Hand des kaufmännischen Direktors, der die Vorsteher verschiedener Abteilungen, insbesondere den Ausbildungsleiter bzw. Werkschulleiter mit der Überwachung und Durchführung der verschiedenen Ausbildungsmassnahmen beauftragt hat.

Auch die Mannesmannröhren-Werke, Abteilung Rath, haben der Ausbildung der kaufmännischen Lehrlinge besondere Beachtung geschenkt. Die Ausbildung untersteht der kaufmännischen Abteilung und erfolgt nach einem bestimmten Halbjahresplan. Die Lehrlinge durchlaufen alle kaufmännischen Stellen, auch das Lohn- und Arbeitsbüro, die Krankenkasse usw. Neben dem Berufsschulunterricht wird ein werkseitiger Unterricht erteilt, zum Beispiel von einem Hüttenfachmann über Eisenhüttenwesen, vom Kalkulationschef über Bankwesen und kaufmännisches Rechnen, vom Leiter der Betriebswirtschaftsstelle über Betriebswirtschaft. Dieser Unterricht wird durchwegs während der Arbeitszeit (2 Wochenstunden) erteilt. Ähnlich wie bei den Vereinigten Stahlwerken werden zur Veranschaulichung des theoretisch Gebotenen Werksbesichtigungen veranstaltet.

d) Die Beschäftigung von Schwerbeschädigten

Die Verpflichtung des Unternehmers, gemäß dem Schwerbeschädigten gesetz vom 12. November 1923 2 v. H. der verfügbaren Arbeitsplätze mit Schwerbeschädigten zu besetzen, stellte auch die Großeisenbetriebe vor die nicht immer leicht zu lösende Aufgabe, die passende Arbeit zu beschaffen, der die Erwerbsbeschränkten auch gewachsen sind. Die Hütten- und weiterverarbeitenden Betriebe sind ihrer Natur nach nicht in dem Maße in der Lage, Invaliden zu beschäftigen, wie etwa Betriebe der Elektroindustrie, die ohne Schwierigkeiten eine beträchtliche Anzahl an kleinen Stanzen mit den Akkordbedingungen der Gesunden setzen und sogar verhältnismäßig leicht Blinde mit Arbeit versehen können. Die Arbeit der Eisenindustrie bedarf zum Teil nicht nur großer Körerkraft und Beweglichkeit, sie ist auch unfallgefährlich.

Trotz der Schwierigkeiten hinsichtlich der Arbeitsbeschaffung haben die meisten Betriebe über den Pflichtsatz von 2% hinaus Schwerbeschädigte weiter im Betrieb behalten, und zwar bis zu 3 und 4% der gesamten Belegschaft. Auf der graphischen Darstellung 4 wird die Pflichtzahl und die tatsächliche Zahl der Schwerbeschädigten bei den Vereinigten Stahlwerken gegenübergestellt. Wir sehen, daß tatsächlich erheblich mehr Schwerbeschädigte im Betrieb gehalten wurden, als gesetzlich vorgeschrieben ist. Vor allem in den Krisenjahren machte sich diese Differenz stärker bemerkbar; dies ist auf eine Schonung der Unfall- oder Schwer-

beschädigten zurückzuführen. Die Möglichkeiten für eine Weiterbeschäftigung dieser Arbeiter müssen allerdings erst mühevoll geschaffen werden. Da Schwerbeschädigte nur selten ihre Arbeitsstelle voll ausfüllen können, sind manche Werke dazu übergegangen, zur Entlastung des Betriebes und zur besseren Beschäftigung der Beschädigten Invalidenwerkstätten zu errichten, also selbständige Betriebe zu schaffen, die von vornherein der Leistungsfähigkeit der Invaliden angepaßt sind. Die erste Invalidenwerkstatt neuerer Art hat im Jahre 1924 die Dortmunder Union in Betrieb genommen. Gegenwärtig werden etwa 80 Leute mit Jutefabrikation, Verarbeitung von Textilien zu Arbeitsanzügen, Handsäcken und Konfektion, Lederarbeiten, Bürstenmacherei usw. beschäftigt.

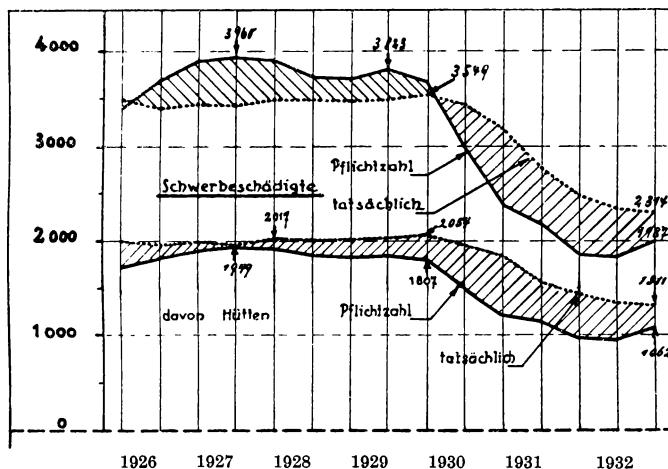


Abb. 4. Pflichtzahl und tatsächliche Zahl der Schwerbeschädigten bei den Vereinigten Stahlwerken

Die Arbeiten werden zu vier Fünftel im Akkord vergeben. Völlig rentabel ist diese Invalidenwerkstatt nicht, ebensowenig wie alle anderen, die sämtlich einen gewissen Werkszuschuß erfordern. Die Werkstatt verfügt auch über eine eigene Verkaufsstelle, in der ein Teil der erzeugten Produkte abgesetzt wird. Eine ganz vorzügliche und moderne Invalidenwerkstatt hat die Hoesch-Köln Neuessen A.-G., die in luftigen und übersichtlichen Räumlichkeiten untergebracht ist. Die Beschäftigung erstreckt sich auf Bürstenmacherei, Schuhmacherei, Schneiderei, Holzzerkleinerungswerkstatt, Kleinschlosserei, Sackfabrik, Korb- und Stuhlflechtereи, Druckerei und Buchbinderei. Die Gesamtbelegschaft beträgt 125 Mann, davon sind 6 gesunde und vollwertige Facharbeiter, welche die Invaliden ausbilden. Die Gutehoffnungshütte verfügt ebenfalls über ein Invalidenwerk mit ungefähr 50 Beschäftigten, das in besonderen Gebäuden,

getrennt vom übrigen Betrieb, untergebracht ist. Das Alters- und Invalidenwerk des Schalker Vereins beschäftigt in Normalzeiten 140 Mann, gegenwärtig 70. Der Schalker Verein zahlt dem Alters- und Invalidenwerk, das eine selbständige G. m. b. H. bildet, für jeden alten oder invaliden Mann einen bestimmten monatlichen Zuschuß. Die Einrichtung unterscheidet sich auch insofern von den bisher erwähnten, als überwiegend alte Leute und nur zu einem geringen Teil Schwerbeschädigte beschäftigt werden. Das Werk hat 7 Abteilungen, und zwar Holzbearbeitung, Eisenbearbeitung, Feilenhauerei, Pinsel- und Bürstenherstellung, Zurichterei, Druckerei und Buchbinderei, Gartenbaubetrieb.

Kleinere Invalidenwerkstätten gibt es außerdem noch bei der August Thyssen-Hütte, beim Bochumer Verein und der Fried. Krupp A.-G., die im Prinzip gleich organisiert sind wie die bisher erwähnten.

II. Die betriebspolitischen Methoden der Unfallbekämpfung

a) Organisatorische Maßnahmen

Die Hütten- und Walzwerksberufsgenossenschaft stand im Jahre 1931 mit 6,90 entschädigungspflichtigen Unfällen und Berufserkrankungen auf 1000 Versicherte unter den 66 gewerblichen Berufsgenossenschaften an 24. Stelle. Wie sehr die Stellung der Hütten- und Walzwerksberufsgenossenschaft innerhalb der anderen Berufsgenossenschaften gewechselt hat, zeigt uns folgende Aufstellung:

Jahr	Entschädigungspflicht. Unfälle und Berufserkrank. auf 1000 Versicherte		Stelle der Hütten- und Walzwerksberufsgenossenschaft
	Durchschnitt der gewerblichen Berufsgenossenschaften	Hütten- und Walzwerksberufsgenossenschaft	
1890	5,36	9,07	4
1900	7,45	12,82	6
1910	7,39	14,51	7
1920	5,61	8,34	7
1930	5,51	8,13	18

Aus diesen Zahlen können jedoch Schlüsse nur mit größter Vorsicht gezogen werden, abgesehen davon, daß innerhalb der Jahrzehnte noch ganz beträchtliche Schwankungen vorgekommen sind (1908 hatte die Hütten- und Walzwerksberufsgenossenschaft die verhältnismäßig ungünstigste Lage, sie stand der Höhe der Unfälle nach an 3. Stelle), kann man nur schwer alle Umstände, wie Wandel der Technik und der Arbeitsverfahren der einzelnen Industriezweige, Stand der ersten Hilfeleistung und rasches Eingreifen des Heilverfahrens usw., beurteilen, die zu dieser sprunghaften

und zum Teil wechselreichen Entwicklung geführt haben. Immerhin bleibt als Tatsache eine fortwährende Verbesserung der Stellung der Hütten- und Walzwerksberufsgenossenschaft im Verhältnis zu den anderen Berufsgenossenschaften bestehen.

Die Gefahrenquellen in der Großeisenindustrie sind vielfacher Art. In den Feuerbetrieben, wie Hochofen-, Martin- und Thomaswerken, entstehen Gefahren und Schädigungen durch Hitze und Gas, Eisen und Stahl in flüssigem Zustande. Das glühende Walzgut und die schlagenden Dampfhämmer sind nicht minder gefahrenreich. Dazu kommen schließlich die Gefahren, die mit der Arbeit an Förder- und Transporteinrichtungen verbunden sind.

Im Rahmen unserer Arbeit interessiert uns weniger die technische Unfallbekämpfung als die Einordnung des Menschen in den Unfalldienst. Dabei wird sich allerdings eine saubere Trennung zwischen technischer und persönlicher Unfallbekämpfung nicht immer durchführen lassen. Organisation wie Methoden erstrecken sich zumeist sowohl auf die technische als auf die menschliche Seite.

Erfolgreiche Unfallverhütungsarbeit in den vielgestaltigen Großanlagen der Eisenindustrie setzt eingehende Kenntnisse von Produktionsaufbau und Arbeitsmethoden der Werke voraus. Durch den Berufsaufbau der Reichsunfallversicherung ist daher die für diese Industrie zuständige Hütten- und Walzwerksberufsgenossenschaft in Essen in ganz besonderem Maße Trägerin und Vermittlerin des Unfallschutzgedankens, der von ihr ständig durch neue Anregungen gefördert wird.

Neben der berufsgenossenschaftlichen und behördlichen Aufsicht haben die meisten Großbetriebe eine Selbstüberwachung eingerichtet, die organisatorisch darin zum Ausdruck kommt, daß mit dieser Aufgabe besondere Beamte, Sicherheitsingenieure, betraut werden. Erstmalig wurde ein Sicherheitsingenieur von der Dortmunder Union im Jahre 1925 bestellt, kurz darauf folgten zahlreiche andere Werke. Aufgabe dieser Sicherheitsingenieure ist es, das gesamte Unfallwesen zu überwachen und zu organisieren, für die Anbringung von Schutzvorrichtungen Sorge zu tragen, die Unfallbewegung genauestens zu verfolgen, das erforderliche Erfahrungsmaterial sorgfältig zu sammeln und auszuwerten. Ihnen obliegt auch die tägliche Kontrolle der Betriebe, die Fühlungnahme mit den zuständigen Persönlichkeiten in den einzelnen Abteilungen. Die einheitliche Bearbeitung der Unfallfragen gibt die Möglichkeit einer systematischen und planmäßigen Arbeit. Ob Sicherheitsfragen von einer Persönlichkeit haupt- oder nebenamtlich bearbeitet werden, ist nicht so wesentlich wie die Frage, welche Stellung sie im Betriebe einnimmt. Nur wenn eine autoritäre Stellung des Sicherheitsingenieurs gegeben ist, besteht die

Gewähr, daß eine wirklich fruchtbare und gleichmäßige Arbeit geleistet wird. Denn es kommt nicht allein darauf an, Mängel zu erkennen, vielmehr muß in demselben Umfange die Möglichkeit vorhanden sein, die für erforderlich gehaltenen Maßnahmen in die Wirklichkeit umzusetzen.

Eine reine Überwachung ist daher ungenügend, wenn nicht die dazugehörige Vollziehungsgewalt da ist. Man kann im allgemeinen die Beobachtung machen, daß das Unfallwesen dort am besten durchgeführt ist und die erforderliche breite Auswirkung hat, wo der Leiter des Sicherheitswesens unmittelbar der obersten Werksleitung unterstellt ist. So werden zum Beispiel bei den Mannesmannröhren-Werken Rath die Anordnungen des Sicherheitsingenieurs von der Direktion gezeichnet. Ähnlich ist es bei der August Thyssen-Hütte Hamborn. Hier werden die Vorschriften in einem Terminkalender eingetragen und müssen in einer bestimmten Frist durchgeführt sein. Eine solche autoritäre Stellung hat noch den Vorteil, daß die Zuständigkeit nicht örtlich begrenzt ist. Dies ist schon dann der Fall, wenn der Sicherheitsingenieur einen Betriebsdirektor als Vorgesetzten hat. Anderseits kann die nebenamtliche Ausführung der Funktionen eines Sicherheitsingenieurs durch einen höheren Betriebsbeamten sehr wirksam sein, wenn fachliche Zuständigkeit und die praktische Unfallbekämpfung miteinander verbunden werden. Hier besteht allerdings die Gefahr, daß nicht genügend systematische Arbeit geleistet wird, zumal mit einer solchen nebenamtlichen Funktion eine beträchtliche Überlastung mit anderen Arbeiten einhergeht, so daß die eigentliche Unfallüberwachung leicht zu kurz kommt. Dagegen gibt eine nicht genügend gehobene Stellung dem Sicherheitsingenieur nur die Möglichkeit der Aufklärung und bestenfalls Überredung. Er ist und bleibt viel zu sehr auf den guten Willen der Meister und Betriebsleiter, auf den man natürlich in keinem Falle verzichten kann, angewiesen.

Mit der Einrichtung der Sicherheitsingenieure wurde zugleich der Weg für eine enge Zusammenarbeit mit der Berufsgenossenschaft frei. Die Vertreter der Werke kommen regelmäßig zusammen, um im Einvernehmen mit der Berufsgenossenschaft die Erfahrungen auszutauschen, um Wege zu einer möglichst erfolgreichen Unfallbekämpfung zu erörtern.

Neben den Sicherheitsingenieuren gibt es noch verschiedene Hilfsbeamte²⁰, die dafür bestimmt sind, den Sicherheitsingenieur in seiner Arbeit zu unterstützen und die Verbindung mit dem Betriebe möglichst intensiv zu gestalten. Größtenteils sind es Meister, die solche Hilfsdienste hauptsächlich zu leisten haben, da sie besonders dafür geeignet sind, die Fühlung mit der Arbeiterschaft aufrechtzuerhalten, für deren Psychologie

²⁰ Vgl. St. Folkard, Die Hilfskräfte des Sicherheitsingenieurs. „Reichsarbeitsblatt“, III, Nr. 2, 1932.

sie in den meisten Fällen mehr Verständnis haben als der Ingenieur. Ein Meister hat auch die Fähigkeit, aus dem Arbeitsleben und Interessenbereich des Arbeiters heraus für die Unfallverhütung zu werben. In dem Sinne sind diese Hilfsorgane die Mittler des Vertrauens, das gerade auf diesem Gebiete so ausschlaggebend ist. Bei der Hoesch-Köln Neuessen A.-G.²¹ stehen dem Leiter des Unfallwesens zwei Meister für den täglichen Außendienst zur Seite. Jedem von ihnen ist ein Werksbezirk zugeteilt. Ihre Tätigkeit ist: Nachprüfung der Unfallanzeigen und Zeugenernehmungen, Musterung der Betriebseinrichtungen unter unfalltechnischem Gesichtspunkt, Aufklärung der Meister und Arbeiter durch Besprechungen und Vorträge. Da die Vorschrift besteht, daß kein Unfallgeschädigter seine Arbeit antreten darf, bevor er sich bei der Unfalldienststelle gemeldet hat, kann der Meister in persönlicher Aussprache seinen Einfluß geltend machen und Einzelheiten über den Unfallvorgang erfahren. — Solche Unfallmeister für den Außendienst gibt es auch bei der Dortmunder Union und bei den Mannesmannröhren-Werken (Rath).

Als nebenamtliche Hilfsorgane sind die Betriebsingenieure oder -assistenten anzusehen, welche für ihre Abteilung verantwortlich sind. Sie sind die Verbindungsmänner zwischen den einzelnen Betrieben und der Unfalldienststelle. An diese Persönlichkeiten hält sich der leitende Sicherheitsingenieur in erster Linie, und Unfallfragen werden mit diesen Beauftragten gemeinsam erörtert. Um die Zusammenarbeit mit der Belegschaft möglichst innig zu gestalten, wurden Unfallverhütungsausschüsse errichtet, in denen Vertreter der Betriebsleitung und der Belegschaft (sehr oft sind es Betriebsräte) unter Leitung des Sicherheitsingenieurs Unfallfragen durchsprechen und Richtlinien für den Sicherheitsdienst aufstellen.

Ein nebenamtlicher Sicherheitsingenieur ist besonders stark auf die Mitwirkung solcher Hilfsorgane angewiesen. Gelingt es, diese sicherheitliche Hilfsarbeit gut zu organisieren, dann kann auch unter Anleitung eines nur nebenamtlichen Sicherheitsingenieurs hochwertige Arbeit geleistet werden. Voraussetzung ist jedoch, daß eine ausreichende Beaufsichtigung seitens der Werksleitung erfolgt, indem regelmäßige Berichte angefordert werden und für eine planmäßige praktische Arbeit gesorgt wird.

Eine planmäßige Unfallbekämpfung setzt eine eingehende Kenntnis der Unfallursachen voraus. Nur wenn der leitende Sicherheitsingenieur über Art und Umfang der Unfälle, vor allem über die Entstehungsursachen einen genügenden Überblick hat, kann er die zweckmäßigen und ausreichenden Maßnahmen treffen. Über den einzelnen Unfallvorgang gibt

²¹ Vgl. Bitter, Die Unfallverhütung auf dem Eisen- und Stahlwerk Hoesch. „Stahl und Eisen“, 1927, Heft 14.

die Unfallaufnahme Aufschluß. Die schriftliche Unfallanzeige schildert den Unfallvorgang und nimmt auch bereits zu Ursachenfragen Stellung. Bei schweren Unfällen wird ein Lageplan beigelegt. Eine notwendige Ergänzung ist die mündliche Vernehmung des Verletzten und der Zeugen.

Die auf mündlichem und schriftlichem Wege gesammelten Fälle werden in der Unfallstatistik verwertet. Seit dem Jahre 1925 gingen die Werke der rheinisch-westfälischen Großeisenindustrie dazu über, neben der behördlichen eine betriebliche Unfallstatistik²² aufzumachen.

Der Vorteil einer solchen Betriebsstatistik ist ein mehrfacher: Sie informiert über die Unfallbewegung im ganzen Werk wie in den einzelnen Betriebsabteilungen; die Unfallstatistik ist dem Einzelbetriebe angepaßt; die Erforschung jeweils im Vordergrund stehender Probleme kann spezialisiert werden. Hier liegt auch die Überlegenheit gegenüber der mehr allgemein gehaltenen behördlichen Unfallstatistik. Außerdem ist auch die Handhabe gegeben, eine Erfolgskontrolle der angewandten Methoden der Unfallbekämpfung regelmäßig durchzuführen.

Die absoluten Unfallziffern geben noch keinen Vergleichsmaßstab, ebenso wenig die Beziehung der Unfälle auf die Zahl der Arbeiter, weil die wechselnde Arbeitszeit (Feierschichten, Kurzarbeit usw.) nicht berücksichtigt wird. Um eine einwandfreie Vergleichsgrundlage herzustellen, bedient man sich folgender Begriffsbestimmungen: Unfallhäufigkeit, das ist die Zahl der Unfälle auf 100 000 geleistete Arbeitsstunden; die Unfallzeitverlustquote, das ist der durch meldepflichtige Unfälle verursachte Ausfall an Arbeitsstunden, bezogen auf 100 000 geleistete Arbeitsstunden (bei tödlichen Unfällen nimmt die Hütten- und Walzwerksberufsgenossenschaft einen Arbeitszeitverlust von 2000 Stunden an); die durchschnittliche Unfallschwere, das ist der durchschnittliche Arbeitsstundenausfall je meldepflichtigen Zeitverlustunfall²³.

Auf Grund der Unfallzeitverlustquote und der Unfallhäufigkeit ergibt sich eine abgestufte Gefährlichkeit der Betriebe. Auf keinen Fall darf man aber die so erhaltenen Gefährlichkeitsgrade eines Betriebes mit den berufsgenossenschaftlichen Gefahrenziffern in Beziehung setzen; denn der berufsgenossenschaftliche Gefahrtarif ist ein Belastungstarif, nicht ein Gefährlichkeitstarif im Sinne einer möglichen Gefährdung der Betriebsangehörigen. Der Gefahrtarif der Berufsgenossenschaften wird aus der Gegenüberstellung der seit Bestehen der Berufsgenossenschaften aufgelaufenen Löhne und der Entschädigungsbeiträge für die Unfälle auf

²² Zur Frage der Unfallstatistik vgl. P. Didier, Kernfragen der Unfallverhütung. Düsseldorf 1931. S. 8—54. Didier geht von den Verhältnissen der rheinisch-westfälischen Großeisenindustrie aus.

²³ Vgl. dazu Schwantke, Betriebsunfallstatistik. „Reichsarbeitsblatt“, 1932, Nr. 8, Teil III, S. 53f.

1000 RM. Lohn errechnet. Da außerdem nur 5% aller Unfälle entschädigungspflichtig sind und dem berufsgenossenschaftlichen Gefahrtarif infolge der Technik teilweise Verhältnisse zugrunde liegen, die heute keine Geltung mehr haben, können nicht Rückschlüsse auf die tatsächliche Gefahrenabstufung in den verschiedenen Betrieben gezogen werden. Eine betriebsweise Erfassung der Unfallbewegung hat im übrigen den Vorteil, daß sie erst die Grundlagen für eine planmäßige Überwachung der Betriebe schafft. Durch eine solche Untersuchung wird man zu dem Ergebnis kommen, daß die Reihenfolge der Betriebe in bezug auf ihre Gefährlichkeit wechselt, da stärker gefährdete Betriebe vielfach einer konzentrierten Unfallbekämpfung unterzogen werden. Nach Ablauf eines solchen Vorstoßes wird bisweilen die Gefahrenmöglichkeit des betreffenden Betriebes im Vergleich zu den anderen herabgesetzt (z. B. Hochöfen). Durch die betriebsweise Erfassung der Unfälle werden die Beteiligten, Betriebsführer, Meister wie Arbeiter stärker interessiert. Die relative Vergleichbarkeit der Unfallziffern bahnt einen gewissen Wettbewerb unter den einzelnen Betrieben an. Die Einzelnen können außerdem bei einer solchen Überwachung schärfer zur Verantwortung und Mitarbeit herangezogen werden.

Die westdeutschen Hüttenbetriebe haben auf dem Gebiete der Unfallforschung Beträchtliches geleistet. Das statistische Material wurde unter den verschiedensten Gesichtspunkten ausgewertet, um die bei der Unfallbewegung ausschlaggebenden, ursächlichen Zusammenhänge aufzudecken. Untersucht wurde zum Beispiel der Einfluß der Ermüdung und Arbeitsintensität durch eine stundenweise und wochentägliche Gruppierung der Unfälle, unter Berücksichtigung der Schichten und der Pausen. Aufschlußreich ist auch die Beziehung der Unfallhäufigkeit zu dem Lebensalter der Verletzten. Man kam durchwegs zu der Feststellung, daß die jüngeren Altersklassen weitaus am stärksten vertreten sind. Die größere Bedächtigkeit und Vorsicht ist bei den älteren Altersgruppen ebenso wesentlich wie die Erfahrung und Vertrautheit mit den Betriebseinrichtungen. Nach Ansicht der Praktiker braucht ein Arbeiter im Durchschnitt 1 1/2—2 Jahre, um die Gefahrenquellen im Betriebe wirklich kennenzulernen. Es ist daher durchaus begreiflich, wenn das Dienstalter noch mehr in die Waagschale fällt als das Lebensalter. Verhältnismäßig werden die im ersten Dienstjahr stehenden Arbeiter von Unfällen weitaus am stärksten betroffen. Bei der Fried. Krupp A.-G. (Gußstahlfabrik) verteilten sich in einem Vorkriegsjahr die Unfälle wie folgt:

1.	Dienstjahr	=	38,4 v. II.
2.	"	=	11,5 v. H.
3.	"	=	6,4 v. II.
4.	"	=	5,4 v. H.
5.	"	=	5,4 v. II.

Auf die ersten fünf Dienstjahre entfallen also allein 67,1 % der Unfälle (vgl. Abb. 5). Nach Angaben des Leiters des Sicherheitswesens bei der Firma Krupp sind diese Zahlen auch für die heutigen Verhältnisse durchaus kennzeichnend. Wir können auch aus diesen Zusammenhängen ersehen, welchen Einfluß der Arbeiterwechsel auf die Unfallbewegung ausübt, und welches Interesse schon aus diesen Gründen jedes Werk an einer möglichst großen Belegschaftsständigkeit haben muß.

Schwierigkeiten bereitet die sachliche Feststellung der Schuldfrage²⁴. Sehr oft handelt es sich — wenn auch durchaus nicht immer — um eine reine Bewertung, die von der Einstellung und der Beurteilungsfähigkeit

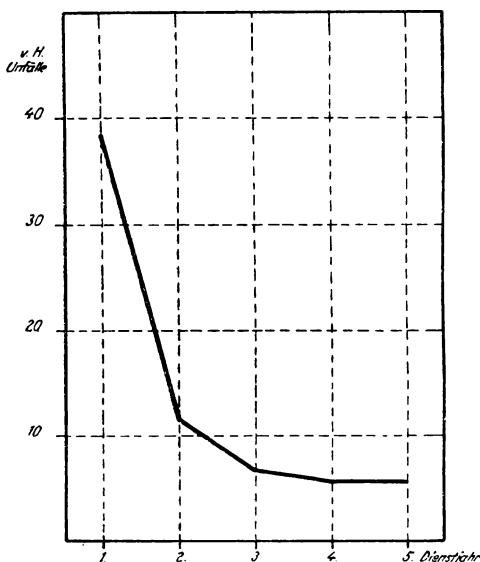


Abb. 5. Verteilung der Unfälle auf die fünf ersten Dienstjahre bei der Fried. Krupp A.-G., Gußstahlfabrik

des Einzelnen abhängt. Immerhin läßt sich nachweisen, daß ein erheblicher Hundertsatz der Unfälle auf persönliche Gründe, wenn nicht auf ein direktes Verschulden zurückzuführen ist. Didier zieht daraus den Schluß: „Die Tatsache, daß mehr als die Hälfte aller Unfälle ihre Ursache im Menschen und nicht in den technischen Einrichtungen und Vorgängen hat, liefert dem Unfallverhütungsdienst einen zuverlässigen Wegweiser für die Ausgestaltung seiner Arbeitsweise. Der mechanische Schutz verlangt eine Ergänzung durch psychologische Methoden, die den Menschen von seiner Gefahrenblindheit heilen und ihn in dem Sinne in den Mittel-

²⁴ Vgl. dazu Gollasch, Die Bedeutung der Schuldfrage in der Statistik von Arbeitsunfällen. „Chronik der Unfallverhütung“, 1932, Heft 2.

punkt der Unfallbekämpfung stellen, daß er selbstverantwortlich auf seine Sicherheit bedacht sein kann²⁵.“

Einen objektiveren Charakter als die Gruppierung der Unfälle nach der Schuldfrage hat die Unfallursachenstatistik, wie sie von der Hütten- und Walzwerksberufsgenossenschaft nach den Vorschriften des Reichsversicherungsamtes geführt wird. Sie ist ursprünglich aus dem Bestreben hervorgegangen, den Anteil der Maschinenunfälle an der Gesamtunfallzahl näher zu erfassen. Über ihre ursprüngliche Bestimmung hinaus ist aber die Unfallursachenstatistik zu einem Universalschema erweitert worden, das über sämtliche möglichen Unfallursachen Aufschluß geben soll. Die Statistik enthält 166 Positionen und zahlreiche Unterpositionen. Die Schwierigkeit bei der Unfallursachenstatistik des Reichsversicherungsamtes liegt in der mangelnden Vergleichbarkeit der verschiedenen Jahresergebnisse, da die jährlichen Betriebsstunden, also die Betriebsdauer, ferner die Zahl der von einer Gattung vorhandenen und im Vergleichsjahr benutzten Maschinen, Apparate usw. nicht berücksichtigt wird. Man braucht nur darauf hinzuweisen, daß die Stilllegung eines Teiles des Maschinenparks, die Verkürzung der Arbeitszeit, das Bild völlig verschieben muß, da der gemeinsame Nenner für einen Vergleich der Zahlenwerte fehlt. So kann zum Beispiel eine Zunahme der Maschinenunfälle um 2 bis 3% sogar noch einen Erfolg darstellen, wenn die tatsächliche Arbeitszeit etwa um 10% verlängert wurde. Auf diese Umstände nimmt aber die Statistik keinerlei Rücksicht. Auch die vergleichsweise Gegenüberstellung verschiedener Positionen kann zu völlig falschen Schlüssen führen, da die absoluten Unfallziffern an sich nichts besagen. Nicht immer sind die Maschinen mit den höchsten Unfallziffern die gefährlichsten, man muß vielmehr auch die Schwere der Unfälle mit berücksichtigen, vor allem aber auch den Umfang der Anwendung einer Maschinen-gattung in dem betreffenden Jahre, ein Moment, das in der Unfallursachenstatistik völlig unberücksichtigt bleibt. Schließlich darf die Schwierigkeit einer richtigen Einstufung nicht unerwähnt bleiben. Es ist ja bekannt, daß der Text der Unfallanzeigen in sehr vielen Fällen die wirklichen Unfallursachen gar nicht erkennen läßt²⁶. Schon aus diesen wenigen kritischen Hinweisen dürfte deutlich ersichtlich sein, daß dieses System der Unfallursachenstatistik keineswegs geeignet ist, einer ausreichenden Erforschung der Unfallursachen zu dienen. Dieses ist auch nicht für Schluß-

²⁵ P. Didier, a. a. O. S. 30.

²⁶ Wie schwer die Einstufung einzelner Fälle ist, zeigt folgendes Beispiel: Der Berufsgenossenschaft wird gemeldet: „Ein Arbeiter verbrühte sich beim Öffnen des Dampfballasthahns einer Lokomotive.“ Es entsteht die Frage, ob der Unfall bei Dampfkessel gebucht werden bzw. als ein Eisenbahnunfall bezeichnet werden soll, oder ob es sich um eine Verbrennung an heißen Flüssigkeiten handelt. Es ist zumindest fraglich, wo ein solcher Unfall untergebracht werden soll.

folgerungen der praktischen Unfallbekämpfung geeignet, da nicht alle die Erfordernisse erfüllt werden, die man an eine solche Statistik stellen muß²⁷. Eine Ursachenstatistik ist für eine weitsichtige Unfallbekämpfung unentbehrlich; sie muß jedoch auch die Bedingungen erfüllen, die man im Interesse der Sache an sie stellen muß.

Einer besonderen Erwähnung bedarf noch der Gasschutz und seine Organisation in den rheinisch-westfälischen Hüttenwerken. Der Gasschutz gegen Gefahren und Schädigungen aus Rauch, Staub und Gasen, wie sie in der Hüttenproduktion gegeben sind, hatte bis kurz nach dem Kriege nur den ausschließlichen Zweck, gefährdetes Leben zu retten. Die Gasschutzapparate waren nichts mehr als Rettungsgeräte. In Deutschland hat im Jahre 1919 zum ersten Male das Eisen- und Stahlwerk Hoesch den Gedanken des sog. „produktiven Gasschutzes“ in die Wirklichkeit gesetzt. Beim produktiven Gasschutz, der heute Allgemeingut sämtlicher Hüttenwerke geworden ist, handelt es sich nicht um nachträglich bei Unfällen einsetzende, sondern um vorbeugende Maßnahmen; das Rettungsgerät wird zum Arbeitsgerät. Alle Arbeiten an gasgefährdeten Stellen, die oft eine stunden-, tage-, ja wochenlange Betriebsunterbrechung notwendig machen würden, können nunmehr während des normalen Betriebsganges durchgeführt werden. In dem produktiven Gasschutz ist ein doppelter Vorteil vereinigt: Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeiter sowie erhebliche betriebswirtschaftliche Ersparnisse. Kennzeichnend für den modernen produktiven Gasschutz ist zunächst eine zentrale Gerätelpflege und -verwaltung. In der möglichst in der Nähe der Hochöfen gelegenen Gerätezentrale wird ein ausgebildeter hauptamtlicher Gerätewart mit der Instandhaltung, Kontrolle und Verteilung der Geräte betraut. Ihm obliegt auch die Zusammenarbeit mit dem Betrieb. Ver-

²⁷ Welche falschen Schlußfolgerungen die behördlichen Stellen aus der Unfallursachenstatistik ziehen, beweist ein Aufsatz in der vom Internationalen Arbeitsamt herausgegebenen „Chronik der Unfallverhütung“ (Deutsche Unfallstatistik 1928 bis 1930, von Sektionschef Prof. Dr.-Ing. Fr. Ritzmann, 1932, November/Dezember). Der Verfasser hat völlig übersehen, daß nach den Unfallanzeigen nur die Tätigkeiten registriert werden, die sich aus dem Wortlaut der Anzeige eindeutig ergeben. Fälschlicherweise gelangt R. zu der merkwürdigen Feststellung, daß die Aufsichtsführung und Bewachung der Betriebe zu den gefährlichsten Tätigkeiten gehört, eine Feststellung, „die sicher nicht ohne Interesse“ sei. Wie kommt R. zu dieser Feststellung, die jeder Betriebsfachmann als offensichtlich unsinnig bezeichnen wird? Die hohe Ziffer der Unfallschwere ergibt sich aus dem Umstand, daß bei allen Aufsichtspersonen, Meistern, Vorarbeitern usw. die Tätigkeit eindeutig erkannt wird. Damit ist aber noch keineswegs gesagt, daß die Aufsichtstätigkeit an sich besonders gefährlich ist. Auch in anderen Punkten sind die Ausführungen von R. anfechtbar. So wird das Entfernen kleiner Gegenstände, wie Späne, Werkzeuge, Arbeitsstücke, abfallendes Material oder dgl. aus den in Gang befindlichen Maschinen, also eine offenbar sehr gefahrenreiche Tätigkeit, mit einer Schwereziffer bedacht, die nahezu das Drittel der unter „Aufsichtsführung und Bewachung“ festgestellten ausmacht.

bunden mit der Gerätezentrale ist zumeist eine Verbandsstube mit Wiederbelebungsgeräten, ein Arztraum und bei einigen Werken auch ein Übungsräum. Erweist sich der Betrieb als zu weitläufig, werden an verschiedenen Betriebspunkten Gasschutzgeräte und Sauerstoffinhalationseinrichtungen untergebracht. Zum neuzeitlichen Gasschutz gehört vor allem auch eine wohlorganisierte Mannschaftserziehung. Der Gerätewart hat die Aufgabe, die gesamte Hochofenbelegschaft im Gebrauch der Gasschutzgeräte und in erster Hilfe auszubilden und Gasschutzübungen zu veranstalten. Die Hütten- und Walzwerksberufsgenossenschaft schuf auf der Hütte Ruhrort-Meiderich im Jahre 1930 eine Ausbildungsstelle mit einem modern ausgestatteten Gerätehaus und einem Übungsfeld. Hier werden ein- bis zweitägige Gasschutzkurse für Betriebsingenieure und -leiter des Gasschutzwesens abgehalten, ferner einwöchige Kurse für Gerätewarte und Geräteträger. — Der ausgebauten Gasschutz auf den Hüttenwerken hat einen geradezu überraschenden Erfolg aufzuweisen. Trotz der gewaltigen Zunahme der Verwendung von Hochofengasen sind Gasvergiftungen und Gasunfälle so stark zurückgegangen, daß sie kaum mehr nennenswerterweise in Erscheinung treten. War der Hochofenbetrieb einer der gefährlichsten Betriebe, so gehört er heute — sicherlich zum Teil auch auf Grund der starken Mechanisierung — zu den mindergefährlichen Betrieben.

Betrachten wir den Erfolg der gesamten Unfallverhütung, so können wir einen nicht unbeträchtlichen Rückgang der absoluten und relativen Unfallziffern auf sämtlichen Werken feststellen. Um die Unfallbewegung auf einem einzelnen Werk, das für die Verhältnisse auf anderen Werken typisch ist, anzuführen, sind zum Beispiel beim Bochumer Verein in den Jahren 1927 bis 1932 die auf 100 Arbeiter entfallenden Unfälle von 20 auf 6,13 zurückgegangen, also um mehr als ein Drittel. Berücksichtigen wir noch die verfahrenen Arbeitsstunden in der Unfallhäufigkeit, so können wir immerhin einen Rückgang von 6,52 auf 2,95 feststellen.

Ähnlich ist die Unfallbewegung auf den gesamten Hüttenwerken der Vereinigten Stahlwerke:

Unfälle auf 100 000 verfahrene Stunden

Zeitabschnitt	tödlich	mit über dreitägiger Arbeitsunfähigkeit	insgesamt
Geschäftsjahr 1927/28	0,03	7,05	7,08
„ 1928/29	0,02	6,43	6,45
„ 1929/30	0,03	5,41	5,44
„ 1930/31	0,03	3,89	3,92
„ 1931/32	0,02	3,50	3,52

Gegenüber dem Geschäftsjahr 1927/28 sind also 1931/32 die Unfälle, bezogen auf 100000 verfahrene Stunden, um 50 %, davon die Zahl der tödlichen Unfälle um 33 1/3 % zurückgegangen.

Die Zahl der tödlichen Unfälle hat von Jahr zu Jahr abgenommen. Die folgende Übersicht über die tödlichen Unfälle der Hütten- und Walzwerksberufsgenossenschaft zeigt uns diese dauernde Abnahme seit dem Jahre 1913 bis zur Gegenwart:

Jahr	Zahl der Versicherten	Zahl der tödlichen Betriebsunfälle	Auf 1000 Versicherte entfallen tödliche Betriebsunfälle
1913	212 895	293	1,3
1914	191 145	266	1,4
1915	188 699	261	1,4
1916	227 711	371	1,6
1917	264 627	538	2,0
1918	277 543	455	1,7
1919	229 011	320	1,4
1920	235 748	256	1,0
1921	280 970	239	0,9
1922	308 290	270	0,9
1923	Ruhrbesetzung	244	0,8
1924	203 770	175	(Zahl ungenau)
1925	221 428	173	0,86
1926	175 466	153	0,87
1927	207 454	180	0,87
1928	215 083	186	0,86
1929	221 781	152	0,68 ²⁸
1930	185 372	123	0,66
1931	134 696	64	0,47
1932	105 160	48	0,45

b) Psychologische Maßnahmen

Wenn hier von „psychologischen“ Methoden die Rede ist, so soll dieser Begriff im weiteren Sinne verstanden werden und alle Maßnahmen umfassen, die als „persönliche“ Unfallbekämpfung bezeichnet werden können und die gegen alle „subjektiven“, im Menschen liegenden Gefahrenquellen gerichtet sind.

Zur Unfallverhütung gehört zunächst eine zweckmäßige Auslese der Arbeiter für ihren Arbeitsplatz; ein Hilfsmittel ist die psychologische Eignungsprüfung, die dadurch gleichzeitig der Unfallverhütung dient.

²⁸ Diese Senkung erklärt sich daraus, daß ab 1. Januar 1929 die Zahl der Versicherten durch die Einbeziehung der nicht unfallgefährdeten kaufmännischen Angestellten erhöht wurde.

Vor allem gilt dies von der Auslese der Arbeiter, deren Tätigkeit für Leben und Sicherheit der anderen besonders wichtig ist, wie Lokomotivführer, Kranführer, Steuerleute an Walzenstraßen, Maschinenwärter. Gerade die Angehörigen dieser Berufe haben eine große Verantwortung für ihre Mitarbeiter. Während schon bei den normalen psychologischen Eignungsprüfungen die Tests auf Eigenschaften wie Reaktionsfähigkeit, Geistesgegenwart, Sinnesschärfe und Aufmerksamkeit Rücksicht nehmen und insofern für die Unfallverhütung von Belang sind, gibt es für die oben erwähnten Berufe, die sogenannten Führerberufe, Spezialprüfungen, z. B. bei der Hoesch-Köln Neuessen A.-G., beim Schalker Verein, bei der Fried. Krupp A.-G. und der Dortmunder Union.

Die Unfallverhütungspropaganda durch Aushang von Unfallverhütungsbildern, Projektion von Lichtbildern, Anbringung von warnenden bzw. mahnenden Aufschriften, Veröffentlichung von Aufsätzen in den Werkszeitungen hat zumindest den Erfolg, die Belegschaft auf die Bedeutung der Unfallfrage aufmerksam zu machen, ihr Interesse zu wecken und wachzuhalten. Liegt doch in der Unfallverhütungspropaganda sicherlich der unmittelbare Wert einer Warnung vor drohenden Gefahren. Mit der Zeit ist man dazu übergegangen, an Stelle von Inschriften Zeichen anzuführen, welche die unfallgefährdeten Stellen kenntlich machen sollen (Pfeil auf gelber Scheibe usw.). Dagegen ist man von einem ermüdenden Übermaß an Inschriften und Unfallbildern in zunehmendem Maße abgekommen.

Wirksamer als alle Propaganda in Bild und Schrift ist die mündliche Aufklärung durch den direkten Vorgesetzten in der Werkstatt. Solche Unterweisungen einer kleinen Gruppe von Arbeitern werden entweder vom Sicherheitsingenieur oder dem den Unfallaußendienst versehenden Meister erteilt. Den besten Erfolg verbürgt durch ihre Anschaulichkeit die eindringliche Aufklärung am Arbeitsplatz. Vorträge vor der gesamten Belegschaft oder einer größeren Arbeiterzahl werden im allgemeinen nur bei besonderen Gelegenheiten gehalten. Veranschaulicht werden solche Ausführungen durch die Darbietung von Filmen. Große Werke, wie die Dortmunder Union, die Hoesch-Köln Neuessen A.-G. und die Fried. Krupp A.-G. haben in ihren Betrieben größere Filme aufnehmen lassen, die für den ausschließlichen Zweck der Unfallverhütung bestimmt sind. Die Spieldauer schwankt zwischen 25—40 Minuten. Dieses wirksame, wenn auch kostspielige Mittel fesselt das Interesse der Belegschaft weitaus stärker als das nur gesprochene Wort.

Die Unfallverhütung wurde auch zum Bestandteil der regelmäßigen Unterweisung der Lehrlinge gemacht. Werkschule und Lehrwerkstatt widmen sich beide angelegentlich der Erziehung zur Unfallsicherheit.

Bei dem Wert einer aktiven Mitwirkung der Belegschaft an der Unfallverhütung erweist sich eine Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat dort, wo sie praktisch möglich ist, als einer der Hauptfaktoren der persönlichen Unfallverhütung. Eine solche enge Mitwirkung finden wir beispielsweise beim Bochumer Verein. Sämtliche angemeldeten Unfälle über 3 Tage werden mit dem Betriebsrat besprochen; in jedem Betrieb sind neben den zuständigen Mitgliedern der Unfallkommission zwei bis drei Mann aus der Belegschaft dafür bestimmt, dem Betriebsleiter hinsichtlich der Betriebssicherheit zur Seite zu stehen. Auch bei der Fried. Krupp A.-G. finden wir eine solche enge Zusammenarbeit, die in der Einrichtung der Sprecher des Arbeiterrates und der Betriebsvertretungen (vgl. S. 98) eine gute organisatorische Grundlage haben. Darüber hinaus besteht bei der Fried. Krupp A.-G. ein Unfallausschuß, der die Aufgabe hat, das gesamte Sicherheitswesen zu überwachen und jede Unfallmeldung entgegenzunehmen. Die Mitglieder des Ausschusses sind außerdem verpflichtet, die schweren Unfälle an Ort und Stelle zu untersuchen. Von Zeit zu Zeit finden Besprechungen des leitenden Sicherheitsingenieurs mit den Mitgliedern des Unfallausschusses zur Erörterung der erforderlichen Maßnahmen der Unfallverhütung statt. Die Mitglieder des Ausschusses verpflichten sich, die Ergebnisse dieser Besprechungen an die Betriebsvertretungen weiterzuleiten und auf sie im Sinne der Verabredungen einzuwirken. Eine ähnliche enge Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat ist bei den Mannesmannröhren-Werken, Abteilung Rath, und bei der August Thyssen-Hütte Hamborn festzustellen. Die Einrichtungen der Unfallkommissionen, die sich aus den Betriebsratsmitgliedern zusammensetzt, verdient als objektive Grundlage der Zusammenarbeit vom betriebspolitischen Standpunkt aus Beachtung, wenn es auch nicht immer gelungen ist, die Tätigkeit dieses Ausschusses zu einer rein sachlichen und damit positiven zu machen.

Unter psychologischem Gesichtspunkt sind die Bestrebungen zu bewerten, der Belegschaft möglichst anschaulich die Unfallverhütung in ihrem Werke bzw. in der einzelnen Betriebsabteilung vor Augen zu führen. Mit Erfolg hat man die Unfälle monats- und betriebsweise auf Tafeln an sichtbarer Stelle (Werkseingang) regelmäßig verzeichnet. Die Durchschnittszahlen des Vorjahres geben einen Ausgangspunkt für die Bewertung der erzielten Ergebnisse in der Unfallbekämpfung.

Liegt in dieser Einrichtung schon ein Anreiz zur Selbstkontrolle, so wirken sich diese Momente noch stärker bei dem Verfahren der August Thyssen-Hütte Hamborn aus; es werden dadurch nicht in erster Linie

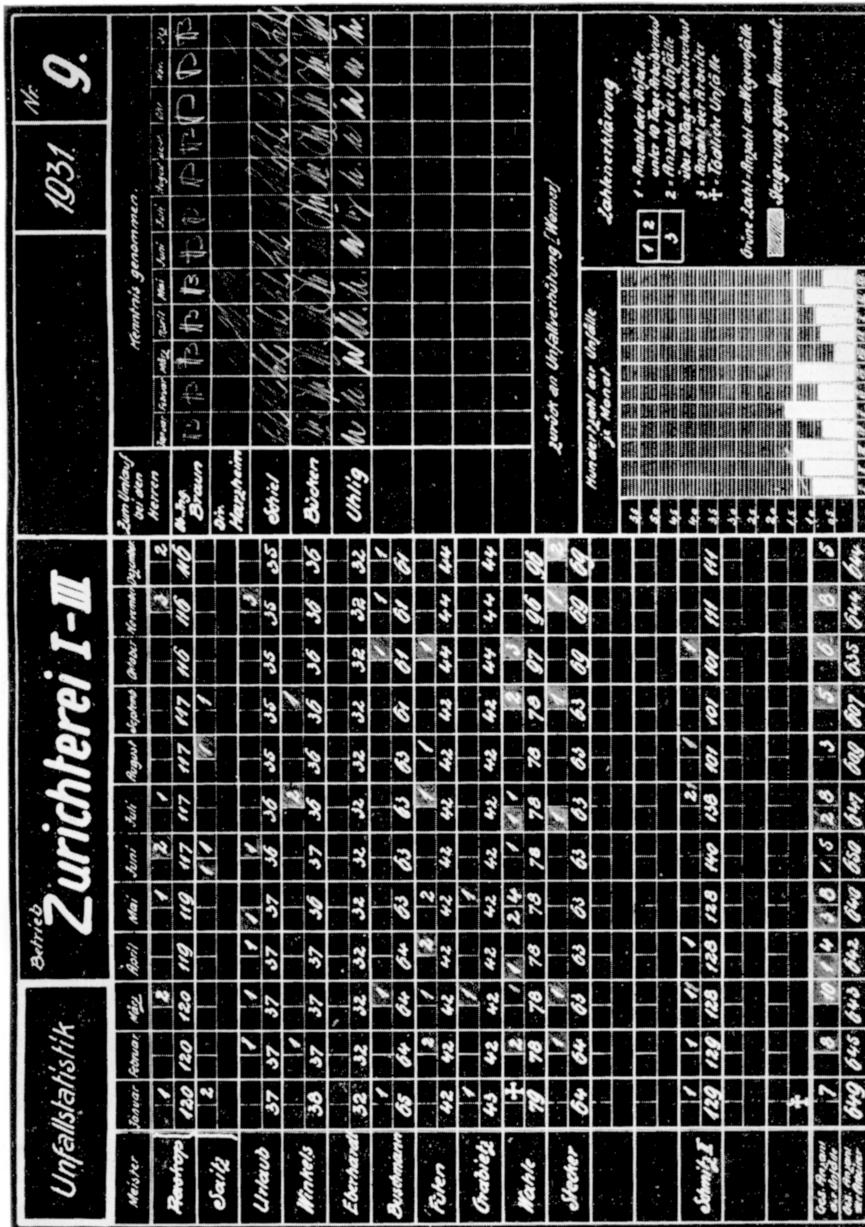


Abb. 6. Kontrolle des Urfallwesens bei der August Thyssen-Hütte, Betriebsschalt

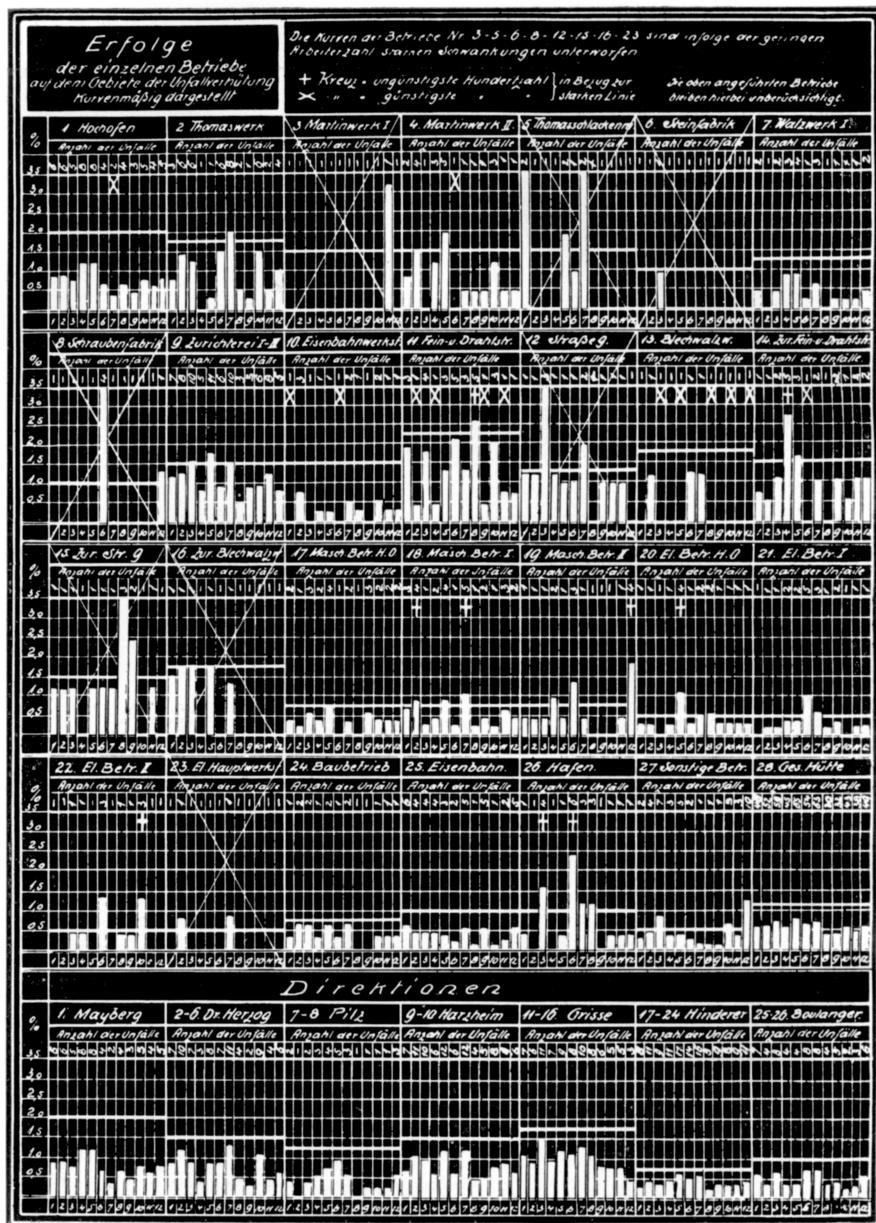


Abb. 7. Kontrolle des Unfallwesens bei der August Thyssen-Hütte. Jahresblatt

die Arbeiter, sondern die mittleren und höheren Vorgesetzten interessiert. Die Zentralstelle für Unfallverhütung bei der August Thyssen-Hütte gibt monatlich an die einzelnen Betriebe zahlenmäßige Mitteilungen über die erfolgten Unfälle, die meistens angeführt werden. Eine graphische Darstellung verfolgt die Unfallbewegung im Betriebe (vgl. Abb. 6). Neben den Betriebs- und Monatsblättern werden Jahresblätter angefertigt, aus denen die Unfallbewegung sämtlicher Betriebe ersichtlich ist. An Hand der Durchschnittsreihe vom Vorjahr kann der doppelte Vergleich gezogen werden, ob Fortschritte gegen früher erzielt werden konnten und welche Stellung der betreffende Betrieb unter den anderen einnimmt. Dadurch wird eine allgemeine Kontrolle des Unfallwesens erzielt, und vor allem wird jeder einzelne Betriebsführer an der Unfallbekämpfung interessiert. Die Betriebsdirektoren werden insofern in diesen Wettbewerb eingeschaltet, als auf den erwähnten Jahresblättern die Unfallbewegung auch direktionsweise aufgezeichnet ist (vgl. Abb. 7). Hier erweist sich auch die Unfallstatistik nicht nur als ein Mittel der Orientierung, sondern auch als genaue Kontrolle und als ein wirksamer psychologischer Anreiz.

Ein Anreiz wird fernerhin über den Weg einer geldlichen Interessierung an der Unfallverhütung versucht, indem für eine erfolgreiche Tätigkeit Belohnungen gewährt werden. Der Hörder Verein verteilt an die Belegschaften derjenigen Abteilungen monatliche Prämien, die ein Minimum von Unfällen im Monat nicht überschritten haben. In unfallfreien Monaten wird die doppelte Prämie bezahlt. Die Hütten- und Walzwerksberufsgenossenschaft verteilt regelmäßige Belohnungen für Rettung aus Unfallgefahren. Außerdem wird ein Ehrenzeichen und eine dazugehörige Ehrenurkunde verliehen.

Als sehr wirkungsvoll kann eine finanzielle Interessierung ganzer Werke an der Unfallverhütung angesehen werden. Nach dem jetzt gebräuchlichen Verfahren werden die an die Berufsgenossenschaft zu zahlenden Umlagen nach den gezahlten Löhnen und Gehältern festgesetzt. Eine Beziehung zu der aktiven Unfallverhütung und ihren Leistungen ist damit nicht gegeben. Es läuft darauf hinaus, daß die Lasten der Werke mit einem mangelhaften Unfalldienst und hohen Unfallziffern von den anderen Werken mit niedrigen Unfallzahlen mit getragen werden. Abgesehen von der damit verbundenen Ungleichheit wird durch dieses Verfahren kein Anreiz geschaffen, das Sicherheitswesen auf betrieblicher Basis auszubauen. Bereits seit längerer Zeit ist man bestrebt, das berufsgenossenschaftliche Umlageverfahren zu beeinflussen mit dem Ziele, eine engere Beziehung zwischen den für die Unfallbewegung wirklich ausschlaggebenden Faktoren herzustellen. In den letzten Jahren sind Bestrebungen

im Gange, durch ein Prämienverfahren die Werke an der Unfallbekämpfung stärker zu interessieren. Ein solches Verfahren, das nach objektiven Gesichtspunkten angewandt werden soll, kann nur auf Grund einer Betriebsunfallstatistik durchgeführt werden, welche auf den oben angegebenen Begriffsbestimmungen aufbaut (S. 84). Die statistischen Vorbereitungen sind jedoch nicht weit genug für eine praktische Durchführung gediehen. Jedenfalls müßte man von der durchschnittlichen Unfallzeitverlustquote ganzer Gewerbezweige ausgehen und die Abweichungen über ein gewisses Maß wären mit Zuschlägen oder Nachlässen zu belegen²⁹. Ein solches Prämien- und Interessierungsverfahren würde überhaupt erst die erforderliche breite Grundlage für das Unfallwesen schaffen und könnte der betrieblichen Unfallbekämpfung neuen Antrieb geben. Erfreulicherweise hat sich die Erkenntnis von der Notwendigkeit einer Änderung des Umlageverfahrens stärker durchgesetzt. Im Tätigkeitsbericht des Vereins deutscher Eisenhüttenleute vom Jahre 1932³⁰ wird auch nachdrücklich hervorgehoben: „Wirkungsvoller als ein Übermaß von Vorschriften würde es sein, wenn es gelänge, mehr oder weniger große Unfallsicherheit auch in der verhältnismäßigen Höhe des Werksanteils an den Lasten für die Berufsgenossenschaft auszudrücken.“

Die finanzielle Interessierung der Werke hätte auch noch den Vorteil, die so wichtige Zusammenarbeit der Betriebe mit der Berufsgenossenschaft nachdrücklich zu fördern, um in geschlossener Front gegen die wirtschaftlichen und sozialen Schäden der Betriebsunfälle vorzugehen.

²⁹ Vgl. Schwantke, a. a. O. S. III/53; Didier, a. a. O. 39ff. Vgl. auch Michels, Unfallverhütung, in: Handbuch der gesamten Unfallheilkunde, S. 372f.; Meesmann, Berücksichtigung der Unfälle durch Einführung einer Vorbelastung, in: „Die Berufsgenossenschaft“, 1931, Nr. 16; Jochmus, Erfahrungen aus einem Wettbewerb und Prämien für Unfallverhütung. „Die Berufsgenossenschaft“, 1932, Nr. 18. — K. Reutti (Neuorientierung in der Sozialversicherung, Berlin 1932, S. 61) setzt sich für eine Neuregelung des Beitragswesens in der Unfallversicherung ein und bemängelt die derzeitige Methode der Beitragsbemessung sehr richtig: „Vor allem berücksichtigt sie nicht den Stand der Unfallverhütung innerhalb der einzelnen Betriebe. Derjenige Betrieb, der mit großen Kosten und mit großem sozialen Verständnis und Willen Einrichtungen und Organisationen geschaffen hat, die dem neuesten Stande der Unfallverhütung entsprechen, wird genau so stark belastet wie der Betrieb, der nur unter dem Zwang des technischen Aufsichtsdienstes der Berufsgenossenschaft und der Gewerbeinspektion die notdürftigsten Schutzmaßnahmen eingeführt hat. Da auf jedes Unternehmen nur ein verhältnismäßig geringer Teil derjenigen Last entfällt, die durch die Unfälle im eigenen Betrieb hervorgerufen ist, wird der größte Teil der Kosten von den übrigen Mitgliedern der Genossenschaft, also nicht zum mindesten von der Konkurrenz, getragen. Das heutige Beitragsverfahren stellt somit geradezu eine Subventionierung rücksichtslosen Gewinnstrebens dar. Die guten Betriebe müssen die Sünden der schlechten bezahlen.“

³⁰ „Stahl und Eisen“, 1933, Heft 3, S. 65.

III. Die Mitwirkung der Arbeiterschaft

Das wichtige Problem der Zusammenarbeit und Mitwirkung im Betrieb konnte im Rahmen des Betriebsrätegesetzes keiner befriedigenden Lösung entgegengeführt werden, dazu war die Belastung des Betriebsrätegedankens mit politischen Ideen zu stark. Der innere Widerspruch dieser Art von Mitwirkung liegt in der Unmöglichkeit einer folgerechten „Betriebsdemokratie“, die bei volliger Verwirklichung zwangsläufig die Einheit der Betriebsleitung aufheben muß. Diese dehbare und dynamische Struktur des Betriebsrätegesetzes macht es letztlich unmöglich, von einer neuen Betriebsverfassung zu sprechen, handelt es sich doch vielmehr um einen ersten Schritt in der Richtung eines mehr oder weniger ausdehbaren und umkämpften Programmes, das aber auch auf einer betriebsdemokratischen Grundlage nie voll durchführbar ist. Ein entscheidender Mangel des Betriebsrätegesetzes ist schließlich das Fehlen der für den Betrieb einzig gegebenen fachlichen Mitwirkung der Belegschaft, steht doch im Vordergrund viel zu sehr das politische Vertretungsrecht, das durch die Praxis (Betriebsrat als Exponent der Gewerkschaften!) einen noch stärkeren politischen Zuschnitt bekam. So wurde das Betriebsrätegesetz zu einem dauernd umstrittenen Kampffeld und hatte geradezu die gegenteilige Wirkung wie das angestrebte Ziel: die Befriedigung des Betriebes und der Begründung einer betrieblichen Zusammenarbeit.

Es würde zu weit führen, wenn wir auf diesen Kampf um die Mitbestimmung bzw. um die einheitliche Führung im Betrieb unter dem Betriebsrätegesetz, wie er in den Werken geführt wurde, näher eingingen. Uns interessiert nur der Versuch zu einer positiven Lösung des Problems, wie er in beachtlicher Weise von der Fried. Krupp A.-G. unternommen wurde. Die Firma hatte bereits vor dem Hilfsdienstgesetz vom Jahre 1917 in umfangreichen Maße die Belegschaft zur Mitwirkung herangezogen. Die Verwaltungsausschüsse der zahlreichen sozialen Einrichtungen und Kuratorien der Stiftungen waren durchweg paritätisch besetzt. Mit der Errichtung der Arbeiterausschüsse auf Grund des Hilfsdienstgesetzes ergaben sich viele praktische Schwierigkeiten. 1917 bestand das Unternehmen aus 120 Einzelbetrieben, die hinsichtlich des Umfanges und der technischen Aufgaben die größten Verschiedenheiten aufwiesen; neben ganz kleinen Betrieben fanden sich solche mit 1000 Arbeitern, und es wären ungefähr 120 Ausschüsse von je 5 bis 10 Mitgliedern zu bilden gewesen. Dadurch wäre die Tätigkeit der Ausschüsse dem Einblick der obersten Werksleitung entrückt und die Geschlossenheit der Willensbildung im Betrieb gefährdet. Man entschloß sich daher zu einem einheitlichen Ausschuß von 15 Mitgliedern für das ganze Werk. Um aber die Fühlung dieses Ausschusses mit allen Teilen der Belegschaft aufrecht-

Schriften 186 II;

zuerhalten, gab man ihm eine Art Unterbau in Form von Vertrauensmännern in den einzelnen Betrieben, die gewissermaßen eine untere Instanz des Ausschusses darstellten. Dieses System, das sich unter dem Hilfsdienstgesetz bewährte, wurde mit Zustimmung der Belegschaft auch unter dem Betriebsrätegesetz in der Hauptsache beibehalten, so daß sich heute folgender interner Aufbau ergibt:

Für die Durchführung des Betriebsrätegesetzes ist die Gußstahlfabrik in etwa ein Dutzend „Sprechbezirke“ eingeteilt, von denen jeder eine größere Anzahl von einzelnen Betrieben umfaßt; für jeden solchen Sprechbezirk bestellt der Arbeiterrat aus seinen Mitgliedern im Einvernehmen mit der Firma je zwei Sprecher; diese sind für den Betriebsrat gewissermaßen die Berichterstatter und in mancher Hinsicht auch Beauftragte des Betriebsrates für ihren Sprechbezirk. Unter diesen Sprechern, die ihren vielgestaltigen Sprechbezirk nicht bis in alle Einzelheiten kennen und daher für die dort auftretenden Fragen nicht die volle betriebliche Sachkenntnis haben können, stehen dann für jeden einzelnen Betrieb sogenannte Betriebsvertretungen. Diese Betriebsvertretungen, die also keine in dem Gesetz begründete Einrichtung sind, wurden bisher zugleich mit dem Betriebsrat gewählt, und zwar in den einzelnen Betrieben und aus deren Belegschaft. Die Betriebsvertreter, deren Zahl sich nach der Größe des betreffenden Betriebes richtet, sind also Arbeiter des betreffenden Betriebes, meist Facharbeiter (Dreher, Former, Schlosser, Elektriker, Feuerarbeiter usw.) und besitzen somit genaueste Kenntnis der Verhältnisse ihres Betriebes und der in ihm tätigen Personen. Ihre Aufgabe ist es, „Angelegenheiten, die nur ihre Betriebe betreffen (oder nur von untergeordneter Bedeutung sind), nach Möglichkeit im Benehmen mit der Betriebsleitung zur Erledigung zu bringen“. Zwischen dieser Betriebsvertretung und dem zuständigen Betriebsführer werden nun tatsächlich die meisten im Betrieb auftauchenden Fragen und Unstimmigkeiten in gemeinsamer Beratung örtlich erledigt, so daß eine Anrufung der Sprecher oder weiterhin des Arbeiterrates nicht mehr erforderlich wird. Werden aber in den Betrieben einzelne Fragen nicht erledigt, so setzen die Betriebsvertreter sich mit den Sprechern ihres Sprechbezirks in Verbindung. Diese haben dann die von den Betriebsvertretungen bei ihnen vorgebrachten Wünsche „vom allgemeinen Standpunkt ihres Bezirkes und unter Berücksichtigung der gesamten Verhältnisse in der Fabrik“ sachlich zu prüfen. Erst wenn eine Einigung mit der Betriebsführung oder mit der dieser übergeordneten Gruppenleitung des Werkes nicht gelingt, dann leiten sie die Angelegenheit an den Arbeiterrat weiter. Dieser tritt dann erforderlichenfalls mit der Direktion in Verbindung.

Dieser Aufbau und Instanzenzug erspart eine außerordentliche Menge von Verhandlungsleerlauf. Die Mehrzahl aller auftauchenden Fragen findet ihre endgültige Erledigung im Betrieb selbst oder spätestens in der Verhandlung mit den Sprechern. Die Verhandlungen in diesen beiden unteren Instanzen haben auch naturgemäß nur selten einen politischen Anstrich, wie ihn die Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Firma oft angenommen haben. Die Aussprachen und Verhandlungen in den Betrieben besitzen meist mehr einen beruflich-fachlichen als einen politischen Charakter, da sie unmittelbar zwischen den beteiligten Sachkennern beider Seiten im Betrieb stattfinden. — Diese für die Verhältnisse eines Großbetriebs geschaffene Einrichtung könnte manche Anregung geben für eine künftige Reform der betrieblichen Mitbestimmung in der berufständischen Wirtschaft.

Dritter Teil

Die Maßnahmen der betrieblichen Sozialpolitik außerhalb des Betriebs

I. Die Betriebskrankenkassen

a) Die betriebspolitische Bedeutung der Betriebskrankenkassen

Im folgenden Teil haben wir es mit der betrieblichen Sozialpolitik im engeren Sinne zu tun.

Betriebskrankenkassen gehören zur staatlichen Sozialpolitik. Wenn sie trotzdem in diese Darstellung einbezogen werden, so liegen bestimmte Gründe vor: Bei den Betriebskrankenkassen handelt es sich um einen Fall von staatlicher Sozialpolitik vom Betriebe her, d. h. Träger bestimmter staatlicher und sozialpolitischer Aufgaben ist der Industriebetrieb, die Regelung der Verhältnisse — Gründung, Verwaltung, Auflösung — erfolgt durch die beiden Betriebspartnern — Werksleitung und Belegschaft — eines bestimmten Unternehmens. Gerade diese dem Personenkreis nach genau umgrenzte Einheit¹ ist ein Kennzeichen der Betriebskrankenkasse zum Unterschied von der Ortskrankenkasse. Es ist daher nicht verwunderlich, wenn die Betriebskrankenkasse manche Merkmale einer betriebssozialpolitischen Einrichtung aufzuweisen hat.

Die Betriebskrankenkassen (früher Fabrikkrankenkassen genannt) waren ursprünglich Einrichtungen einer betriebsautonomen Sozialpolitik². Aus ihnen haben sich die heutigen Betriebskrankenkassen entwickelt, und der Gesetzgeber nahm auch auf diese organischen Zusammenhänge Rücksicht; in der RVO. nehmen die Betriebskrankenkassen eine Sonderstellung ein, die ihrer Eigenart Rechnung trägt.

Die Betriebskrankenkasse ist ein enger Bestandteil des Betriebes, sie ist Betriebseinrichtung, wenn sie auch gesondert verwaltet wird. Diese

¹ Nach § 245 der RVO. und der Entscheidung des RVA. vom 14. Dezember 1932 ist auch die Errichtung einer gemeinsamen Betriebskrankenkasse nur dann zulässig, wenn es sich tatsächlich um Betriebe eines und desselben Unternehmers handelt. — Wenn auch eine Betriebskrankenkasse für mehrere Betriebe eines Unternehmers errichtet werden kann, so kann man in den meisten Fällen doch praktisch auch von einer räumlichen Einheit sprechen, als sich in der Regel Betriebskrankenkasse und Einzelbetrieb decken.

² Über die historische Entwicklung der Betriebskrankenkassen vgl. S. 8 ff.

Verbindung der Betriebskrankenkasse mit dem Werk kommt auch in ihrer Verfassung zum Ausdruck. Der Unternehmer ist verpflichtet, die für die Kassenführung erforderlichen Personen zu bestellen (§ 362 RVO.). Er hat auch eine Zuschußpflicht, wenn 9 v. H. des Grundlohns als Beiträge die Regelleistungen nicht decken (§ 390 RVO.). Schließlich haftet er für etwaige Fehlbeträge bei Veruntreuungen der Angestellten, welche die Kassengeschäfte besorgen. Der Unternehmer ist im Hinblick auf seine weitgehende Verantwortung im Vorstand und Ausschuß vertreten und führt auch den Vorsitz (§ 338 RVO.).

Die Betriebskrankenkasse ist also aus dem Zusammenhang des Betriebes nicht herausgelöst. Die Einrichtungen des Betriebes, Organisation, Verwaltung und Räumlichkeiten stehen der Kasse zur Verfügung. Obwohl der Unternehmer nur zur Tragung der persönlichen Verwaltungskosten verpflichtet ist, übernimmt er fast immer den überwiegenden Teil der sachlichen Verwaltungskosten. In dieser Verbindung mit dem Betriebe liegen große Vorteile: Bei kleineren Kassen können die Geschäfte ohne besonderen Apparat (hauptamtliches Personal, besondere Räumlichkeiten und Abfertigungsstellen) nebenamtlich geführt werden. Indem der Betriebskrankenkasse die Betriebseinrichtungen zur Verfügung gestellt werden, wird an Arbeit, Kosten und Personal gespart und die Leistungsfähigkeit der Kasse erhöht. Für eine wirtschaftliche Verwaltung spricht auch die Tatsache, daß der Betriebskrankenkasse die kaufmännische und organisatorische Erfahrung des Unternehmers ohne weiteres zugute kommt.

Die Betriebskrankenkasse hat bestimmte betriebspolitische Aufgaben, die sich aus ihrer dynamischen Verknüpfung mit dem Betriebe ergeben. Die bei den Betriebskrankenkassen bestehende Dezentralisation bietet auch mannigfache Ansatzpunkte für eine sinnvolle Selbstverwaltung der Kassen. In jeder Betriebskrankenkasse befinden sich im Vorstand und Ausschuß zahlreiche Vertreter der Belegschaft, die sich zu einer praktischen und nützlichen Arbeit zusammenfinden. Eine Zentralisierung der Krankenversicherung würde den größten Teil dieser Versichertenvertreter von der Mitarbeit ausschließen. Eine solche Ausschließung von der ehrenamtlichen Mitarbeit ist aber um so weniger förderlich für die Krankenversicherung, als die Versichertenvertreter in den Organen der Betriebskrankenkassen als Belegschaftsmitglieder die nötige enge Führungnahme mit den Versicherten haben. Dies führt damit auch zu einer Vermeidung von Bürokratisierung und zu möglichst persönlicher Behandlung. Überhaupt ist es für die Betriebskrankenkasse kennzeichnend, daß die persönlichen Verhältnisse des einzelnen Versicherten stärker berücksichtigt werden können, zumal die Beschaffung der Unterlagen und

die Vornahme der nötigen Feststellungen leichter möglich ist als bei großen Kassengebilden. Die enge Verbindung von Kasse und Arbeitsstelle vereinfacht und verkürzt das Verfahren.

Die Verwaltung der Versicherungseinrichtung ist nicht zum geringen Teil eine Frage der Autorität der Geschäftsführung, die Kasse mit der nötigen Strenge und Sachlichkeit, ohne irgendwelche persönlichen Rücksichtnahmen zu leiten. Nur eine solche Autorität kann einer mißbräuchlichen Inanspruchnahme der Kassenleistungen vorbeugen, ein Simulantentum erfolgreich bekämpfen und damit um so größere Mittel für die wirklich Bedürftigen freimachen. Diese Autorität kann auch der Unternehmer als Vorsitzender der Betriebskrankenkasse in vollem Maße aufbringen.

Wie wesentlich eine solche sachliche und autoritäre Leitung der Krankenkasse ist, kann man zum Beispiel aus der Beeinflussung der Krankenziffern ersehen. Die Bewegung der Krankenziffern ist durchaus nicht immer Ausdruck der tatsächlichen Krankheitsverhältnisse. Die Arbeitsmarktlage, die Art der Krankenversorgung, die Höhe des Krankengeldes, Wartetage, Neuerkrankungen und Gesundmeldungen an verschiedenen Wochentagen, psychologische Einflüsse können die Krankenziffern weit über das Maß der wirklichen Krankheitsfälle steigern. Auch die Beziehung zwischen Arbeitsfähigkeit und Arbeitswille ist unverkennbar. Wie sich eine übermäßige und unberechtigte Inanspruchnahme der Krankenversicherung wirtschaftlich auswirken kann, zeigt folgendes Beispiel, das im Jahrbuch der Krankenversicherung 1925 (S. 55) angeführt ist:

„Rechnen wir in Deutschland gegenwärtig mit rund 18 Millionen Krankenversicherten, so bedeutet eine Erhöhung des Krankenstandes um nur 1 v. H. einen Zugang von 180000 Krankengeldempfängern, die gleichzeitig als Beitragszahler ausscheiden. Nimmt man weiter an, das tägliche Krankengeld betrage im Durchschnitt 2 RM, so entspricht das einer Mehrausgabe nur an Krankengeld von 360000 RM je Tag oder von 129600000 RM im Jahre. Dazu kommen noch die Mehrausgaben für die Krankenpflege und der Ausfall an Beiträgen. Das alles würde eine Beitragserhöhung von mindestens 1 v. H. des Grundlohnes bedingen.“

Für eine Betriebskrankenkasse ist es verhältnismäßig leicht, die besonderen Betriebsgefahren zu erkennen und durch entsprechende Maßnahmen zu bekämpfen. Jeder Industriezweig und jedes Werk hat seine spezifischen Gesundheitsgefahren. Diese eigentümlichen Erkrankungserscheinungen eines Betriebes fallen in der großen Masse der Erkrankungs-

fälle einer Ortskrankenkasse kaum auf. Die Betriebskrankenkassen mit ihren geschulten Werksärzten sind vorzüglich geeignet, Gewerbeleid-
heiten zu bekämpfen. Aus langjähriger Erfahrung heraus kennen die
Werksärzte die jeweiligen gesundheitlichen Gefahren, die erforderlichen
vorbeugenden Maßnahmen und die richtige Behandlung der Krankheiten.
Damit entsprechen die Betriebskrankenkassen durchaus der Eigenart des
Fabrikbetriebes.

Eine ebenso tatkräftige wie gerechte Kassenpolitik kann die Wirtschaft-
lichkeit und Leistungsfähigkeit der Kasse erheblich steigern. Auch in
diesem Punkte erweist sich die Betriebskrankenkasse der Ortskrankenkasse
überlegen. Infolge der Verbindung von Betrieb und Kasse können
viel wirksamere Methoden — und zwar sowohl der Abwehr als auch der
praktischen Fürsorge zugleich — ergriffen werden. Durch den ge-
schlossenen Personenkreis bei der Betriebskrankenkasse wird auch die
Gefahr einer Überkontrolle vermieden. Das gemeinsame Interesse und
die Solidarität der Kassenmitglieder, welche die Einrichtung als ihre
eigene Angelegenheit empfinden lassen, die gegenseitige Kontrolle durch
alle Beteiligten wehrt eine mißbräuchliche Inanspruchnahme, ein
Schöpfen aus dem „großen Topf“ besser ab als der kostspieligste Kon-
trollapparat (Nachuntersuchungen, Krankenbesuche, Krankenstatistik).
Bei der Untersuchung der Gründe für ein Mißverhältnis von wirtschaft-
lichen Möglichkeiten und sozialen Notwendigkeiten bei der Sozial-
versicherung kommt Götz Briefs zu der Feststellung: „Wenn man die
Analyse dieser Mißbräuche eine Stufe tiefer treibt, so stößt man auf
die Tatsache, daß die zweckbestimmten finanziellen Mittel der Kasse in
Fremdverfügung stehen und als fremde Mittel angesehen werden. Es ist
ein anonymes Eigentum, das sich da gebildet hat und demgegenüber
psychologisch ein Nachlassen des Verantwortungsgefühls begreiflich er-
scheint.“ (Bericht über die Verhandlungen der XI. Generalversammlung
der Gesellschaft für Sozialreform, Mannheim, am 24. und 25. Oktober
1929, Jena 1930, S. 167.) Wenn irgendwo in der Sozialversicherung,
so werden diese Nachteile am ehesten bei den Betriebskrankenkassen und
insbesondere bei den kleinen Kassengebilden vermieden. Hier wird das
Eigentum der Kasse in stärkerem Umfange als ein genossenschaftliches
empfunden. In diesem Punkte liegt auch ein Grund für die große Lei-
stungsfähigkeit gerade der kleineren Betriebskrankenkassen.

Erwachsen die organisatorischen Vorteile der Betriebskrankenkasse
aus ihrer Verbindung mit dem Betriebe, so ergibt sich andererseits ihre
wirtschaftliche Überlegenheit aus der Verbindung mit der Unter-
nehmung. Die Betriebskrankenkasse wird, unter wirtschaftlichen Ge-
sichtspunkten gesehen, von der Betriebsleitung als eine Betriebs-

abteilung betrachtet und dementsprechend auch nach betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten geleitet. Damit wird eine des öfteren erhobene Forderung erfüllt, den Versicherungsbetrieb nach den Richtlinien der Betriebswirtschaft zu leiten. Der Zusammenhang von Sozialpolitik und Wirtschaft erweist sich als ein besonders enger und fruchtbare. Das Bestreben, einen möglichst hohen sozialen und wirtschaftlichen Wirkungsgrad zu erreichen, wird in der Betriebskrankenkasse ohne Zweifel leichter erfüllt als anderwärts. Eine vereinfachte, elastische Verwaltung und sparsame Wirtschaftsführung liegt durchaus im Interesse des Unternehmers, weil sich überflüssige Ausgaben kostenmäßig sofort auswirken. Der Unternehmer ist aber auch deshalb an einer sparsamen Kassenführung interessiert, weil die Krankenkassenbeiträge des Arbeitgebers als eine Kostenbelastung erscheinen. Bei einer Senkung der Beiträge können wesentliche Ersparnisse erzielt werden. Schon aus diesem Grunde ist der Unternehmer für eine Erhöhung der Beiträge nicht ohne weiteres zu haben, denn jeder Bruchteil belastet unmittelbar und fühlbar beide Teile, Unternehmer wie Arbeitnehmer.

Im Rahmen der betriebswirtschaftlich einwandfreien Führung der Kassen ist vor allem die Geldpolitik ausschlaggebend. Für jede Krankenkasse ist eine elastische Geldbasis eine Lebensfrage, wird die Kasse doch bei Seuchen, sinkenden Grundlöhnen usw. stärker in Anspruch genommen als sonst. In solchen Zeiten sind flüssige Rücklagen erforderlich. Die Betriebskrankenkassen zeichnen sich gerade in erheblichem Maße durch eine gute Geldpolitik aus; dies ist allerdings nicht verwunderlich, weil in den industriellen Unternehmungen in beträchtlichem Umfange stets Persönlichkeiten zu finden sind, die in Finanzfragen gut Bescheid wissen. In der Wirtschaftskrise haben sich die Betriebskrankenkassen sehr gut gehalten, zum Unterschied von manchen Ortskrankenkassen, die ihr Kapital in vielen Fällen übermäßig in Sachwerten (Bauten, Einrichtungen usw.) angelegt haben und von der Krise überrascht wurden, als ihnen nahezu keine flüssigen Rücklagen zur Verfügung standen.

Ist die Betriebskrankenkasse auch eine Einrichtung der staatlichen Sozialpolitik, so erscheint sie im Rahmen des Unternehmens und der gesamten Betriebspolitik, wie bereits nachgewiesen wurde, nicht als alleinstehende Einrichtung. Um diese Zusammenhänge verstehen zu können, ist es „nötig, daß man auch die Betriebskrankenkasse als nicht für sich dastehende Abteilung, als Fremdkörper in der Unternehmung auffaßt, nicht als eine tote Zahlungseinrichtung, bei der Geld hinein- und hinausfließt, sondern man muß die Betriebskrankenkasse in ihrer dynamischen Verbundenheit mit der Unternehmung und darüber hinaus mit der ganzen

Volkswirtschaft sehen und sich unter diesem Gesichtspunkt auch als etwas Lebendiges auswirken lassen“³. So betrachtet, erscheint die Betriebskrankenkasse eingeordnet in ein dynamisches Beziehungssystem. Im Mittelpunkt steht als oberste Zielsetzung die Erhaltung der gesundheitlichen Arbeitstüchtigkeit. In dieser Zielsetzung verbinden sich „reiner“ Sozialzweck, nämlich Sicherung der Gesundheit der Mitglieder, und Betriebszweck im Sinne der Erhaltung einer körperlich leistungsfähigen Arbeiterschaft. Der Verwirklichung des ersten Ziels dient ein engerer Aufgabenbereich: Die Gesundheitsfürsorge, pflegliche Behandlung der physiologischen Grundlagen der Produktivität der Arbeit durch Gewährung von Sach- und Barleistungen. In ihrem weiteren Tätigkeitsbereich hat die Betriebskrankenkasse neben der vorbeugenden Tätigkeit zur Abwehr drohender Schäden durch gesundheitliche Überwachung, Aufklärung, Organisation der Erfahrung und Zusammenarbeit mit außerbetrieblichen Fürsorgestellen ganz zentrale Aufgaben gegenüber der betrieblichen Sozialpolitik. Die Bedeutung der Betriebskrankenkasse für die betriebliche Sozialpolitik geht zwangsläufig aus deren doppelter Zielsetzung hervor; indem sie zur sozialen Bestgestaltung beiträgt, wird sie vom Unternehmer praktisch als eine betriebssoziale Einrichtung angesehen und behandelt, d. h. der Unternehmer ist bemüht, die Betriebskrankenkasse über ihren engeren Zweck hinaus der sozialen Bestgestaltung im Betriebe dienstbar zu machen. Daraus ergibt sich auch der Standort der Betriebskrankenkasse im Rahmen der Betriebspolitik, der in unmittelbare Nähe zu den gesamten Maßnahmen der betrieblichen Sozialpolitik rückt, mit denen sie in engster Wechselbeziehung steht. Eine Wechselbeziehung besteht insofern, als die Betriebskrankenkasse einerseits die Bestrebungen der betrieblichen Sozialpolitik unterstützt, andererseits wiederum die betriebliche Sozialpolitik auf einzelnen Gebieten Aufgaben erfüllt, die in unmittelbarer Weise der Betriebskrankenkasse zugute kommen. Das letztere ist zum Beispiel bei der Werkspflege der Fall. Die gesundheitliche Betreuung der Belegschaftsangehörigen, ihre Heilbehandlung, die Gewährung von Erholungsgelegenheiten, die gesundheitliche Beratung, Badeeinrichtungen usw. liegen durchaus in der Richtung der Tätigkeit der Betriebskrankenkasse. Ähnlich verhält es sich mit der Haushilfe für Wöchnerinnen, der Freizeit- und Körperpflege. Durch die Werkspflege wird also der Gesundheitszustand der Belegschaft, vor allem deren Angehöriger, stark beeinflusst. Eine Zusammenarbeit der Betriebskrankenkasse mit diesen Teilen der betrieblichen Sozialpolitik

³ Vgl. F. Reermann, Betriebskrankenkasse und Unternehmung. In: „Die Betriebskrankenkasse“, 1927, Nr. 7, S. 73.

führt zu einer wirtschaftlichen Ergänzung der Leistungen der Kasse durch Leistungen der Werksfürsorge. Die Geschäftsführung der Kasse ist über die gesundheitlichen und materiellen Verhältnisse gut unterrichtet, sie kann jederzeit mit den einschlägigen Stellen im Betriebe Fühlung nehmen und das Nötige veranlassen. Deutlich wird dies beim Unterstützungswesen, das nicht selten vom Geschäftsführer der Betriebskrankenkasse mit verwaltet wird.

Der andere Teil der wechselseitigen Zusammenarbeit bezieht sich auf die betriebliche Sozialpolitik innerhalb des Betriebes. Hier stehen nicht so sehr die Familienangehörigen der Belegschaftsmitglieder im Vordergrund, sondern die Arbeiter selbst. Die engen Beziehungen zwischen Betrieb und Betriebskrankenkasse beginnen in manchen Betrieben bereits mit der Einstellung des Arbeitnehmers. Das Bestreben, den richtigen Mann an den richtigen Platz zu bringen, macht es erforderlich, zu prüfen, ob der Arbeitnehmer gesundheitlich dem für ihn vorgesehenen Arbeitsplatz gewachsen ist. Die von manchen Betrieben veranlaßten Einstellungstests werden nicht, wie man den Betriebskrankenkassen teilweise vorgeworfen hat, zur Verbesserung der Krankheitsrisiken vorgenommen, indem gesundheitlich nicht einwandfreie Kräfte abgelehnt werden, sondern haben den Zweck, die Arbeitseignung festzustellen. Für bestimmte Arbeitsverrichtungen sind eben körperlich volleistungsfähige Kräfte unbedingt erforderlich, vor allem für die eigentliche Schwerarbeit. Doch ist diese Art der ärztlichen Untersuchung — als ausschließliche Angelegenheit des Betriebes, nicht etwa der Kasse — auch durchaus im Interesse der Arbeitnehmer gelegen, die davor bewahrt werden sollen, durch Arbeiten, denen sie körperlich nicht gewachsen sind, dauernden Schaden an ihrer Gesundheit zu erleiden. Die gesundheitswirtschaftliche Tätigkeit der Betriebskrankenkasse setzt erst später ein mit einer ständigen Überwachung des Gesundheitszustandes der Belegschaft. Eine gut aufgezogene Krankenstatistik gewährleistet jederzeit einen genauen Überblick über Art und Umfang der Erkrankungen und ermöglicht auch eine Beseitigung ihrer Ursachen, soweit sie betrieblich bedingt sind. An diesem Punkte setzt also bereits eine unmittelbare Einflußnahme der Betriebskrankenkasse auf die Betriebsführung ein, indem sie die Schaffung von gesundheitlichen Arbeitsbedingungen veranlaßt. Auch die Arbeitshygiene ist für die Betriebskrankenkasse bedeutsam, wenn es sich um Verbesserung der gesundheitlichen Verhältnisse im Betriebe handelt, wie Entlüftung und Entstaubung, Bekämpfung von Berufskrankheiten, Bereitstellung von Wasch- und Badeeinrichtungen, von Speiseräumen, Ausschank von Milch usw. Alle diese Einrichtungen tragen zur Hebung des Gesundheitszustandes der Belegschaft bei.

Mehrfache Berührungspunkte bestehen zwischen Unfallverhütung und Betriebskrankenkasse. Schon die vorbeugende Unfallverhütung liegt im Interessenbereich der Betriebskrankenkasse. An Hand der Unfallanzeige, welche die Krankenkasse an die Berufsgenossenschaft auftraggemäß erstattet, werden Erfahrungen gesammelt, die in den Dienst der wirklichen Unfallverhütung gestellt werden können. Eine unmittelbare Verbindung ist dort, wo man über einen Werksarzt verfügt, bei Unfällen gegeben; gerade dabei kommt es auf rasche und fachmännische Hilfe an, will man nicht eine Arbeitsunfähigkeit unnötig verlängern. Es bedarf keiner weitläufigen Begründung, daß sich die Betriebskrankenkassen und ihre Einrichtungen für ein solches schnelles und reibungsloses Zusammenarbeiten vorzüglich eignen. Die Organisation der ersten Hilfe, die aus Verbandstellen, Heilgehilfen, Werksärzten usw. besteht, arbeitet in enger Fühlungsnahme mit der Betriebskrankenkasse. Es wird scharf darüber gewacht, daß die erste Hilfe schnellstens und in sachgemäßer sowie hygienisch einwandfreier Form gewährt wird. Das Zusammenwirken zwischen Krankenkassen und Berufsgenossenschaften ist vertraglich geregelt. Die Aufwendungen für das Heilverfahren bei Erkrankungen aus Unfällen werden von den Krankenkassen bis zum Ablauf der achten Woche übernommen, während die Berufsgenossenschaften für die Kosten des Heilverfahrens von der neunten Woche an aufzukommen haben. Daß dieses Abkommen gerade von den Betriebskrankenkassen mit großer Reibungslosigkeit und Zweckmäßigkeit durchgeführt werden kann, ist offensichtlich.

Alle diese Zusammenhänge von Betriebskrankenkasse und Betriebspolitik bekommen noch ihre eigene Note, wenn man die Betriebskrankenkasse als neutrale Grundlage ansieht, auf der sich die gleichgerichteten Interessen des Unternehmers und der Belegschaft treffen. Die Betriebskrankenkasse ist ein Mittelpunkt zahlreicher Ausstrahlungen, die sämtlich einer Arbeitsgemeinschaft im Betriebe förderlich sind. Die vielseitige Verbundenheit der werksangehörigen Versicherten mit ihrer Krankenkasse wird sorgsam von den Organen der Kasse, dem Vorstand und Ausschuß gepflegt. Unternehmer und Versicherte finden sich regelmäßig zusammen, um über die Belange der Kasse und ihrer Mitglieder zu beraten. Dabei wird den Versicherten weitgehend Einblick in die gesamte Geschäftsführung gewährt, sie werden über den Krankenstand der einzelnen Betriebe aufgeklärt, und nicht selten können dabei die Versicherten wertvolle Anregungen geben, die geeignet sind, den Krankenstand zu senken und die Betriebssicherheit zu erhöhen. Bei dieser Beratung kommen auch solche Fälle zur Sprache, bei denen infolge langer Krankheitsdauer oder schwieriger Familienverhältnisse die Leistungen der Kasse nicht ausreichen, um der Not zu steuern. Dann werden diese Kranken der be-

sonderen Fürsorge des Unternehmers empfohlen, was um so leichter möglich ist, als die Arbeitnehmervertreter den besten Einblick in die Verhältnisse der Versicherten haben. Stets ist es die persönliche Behandlung der Krankheitsfälle, durch die sich die Betriebskrankenkasse auszeichnet.

Aus alledem ist auch ersichtlich, daß den Betriebskrankenkassen offenbar eine erzieherische Bedeutung beizumessen ist. Ihr betriebspädagogischer Wert zeigt sich auf dem Gebiete der Erziehung zur Versicherungsmoral. Auswüchse können wesentlich folgerichtiger bekämpft werden als etwa bei der Ortskrankenkasse; die Kassenmitglieder werden dazu erzogen, den sozialen Sinn dieser Einrichtung nicht persönlich und unrechtmäßig zu mißbrauchen. „Die Auffassung der Kassenmitglieder von ihren Rechten und Pflichten ist von entscheidender Rückwirkung auf das Werden und Wirken der Krankenversicherung. Diese feinen Gewichte werden in ihrer Schwerkraft häufig unterschätzt, weil der Blick zu leicht am einzelnen Versicherungsfall haften bleibt und die Rückwirkung auf das Ganze übersieht. Die neueren Untersuchungen über den Zusammenhang von Krankheit und Gesundheitswillen zeigen mit überraschender Deutlichkeit, wie sehr es auf die willensmäßige Einstellung des einzelnen ankommt.“ (F. Reermann, Das Organisationsprinzip in der Krankenversicherung. In: „Die Betriebskrankenkasse“, 1933, Nr. 19.)

Gegen die Betriebskrankenkassen wird gelegentlich der Vorwurf erhoben, daß sich aus ihrer rechtlichen Sonderstellung, vor allem aus der Stellung des Unternehmers als Vorsitzendem im Vorstand und Ausschuß, Nachteile für die Mitglieder ergeben würden. Vor allem wurde behauptet, der Unternehmer mißbrauche die Stellung dazu, seine Macht gegenüber den Versichertenvertretern, die gleichzeitig seine Angestellten sind, geltend zu machen, z. B. hinsichtlich der Wahl der Versichertenvertreter, Beschneidung ihres Mitbestimmungs- und Verwaltungsrechts zum Nachteil der Versicherten. Als stärkstes Druckmittel stehe dem Unternehmer die Entlassung zur Verfügung.

Wenn auch möglicherweise in der Vorkriegszeit ein solcher Mißbrauch der Macht des Unternehmers vereinzelt vorgekommen sein mag (sachliche Ansatzpunkte sind aber nicht vorhanden, denn die Betriebskrankenkasse ist kein Kampffeld grundsätzlich auseinanderstrebender Interessen), so ist immerhin ein auch nur möglicher Machtmißbrauch durch die Einrichtung der Betriebsvertretung völlig unterbunden worden. Gegen den Vorwurf der Beschneidung des Selbstverwaltungsrechts wendet sich auch Regierungsdirektor Dr. Liebrecht mit dem Hinweis, „daß innerhalb von 10 Jahren in den genannten Beziehungen keinerlei Klagen und Beschwerden weder von den bei den Betriebskrankenkassen noch von den

bei den Innungskrankenkassen Versicherten über eine Verkümmерung ihrer Rechte und Ansprüche an den Verfasser gelangt sind“⁴.

Als ein Beweis dafür, daß die Rechte der Versicherten bei den Betriebskrankenkassen im Vergleich zu den Ortskrankenkassen keineswegs geschmälert werden, kann eine Gegenüberstellung der Zahl der Streitverfahren dienen, die von Orts- und Betriebskrankenkassen oder von Mitgliedern dieser Kassen beim Versicherungsamt der Stadt Dortmund in den Jahren 1931 und 1932 anhängig gemacht und erledigt wurden. Insgesamt handelt es sich in diesen 2 Jahren um 535 Streitverfahren gegen reichsgesetzliche Krankenkassen. Davon entfielen 281 auf Ortskrankenkassen, 71 auf Betriebskrankenkassen, 39 auf Landkrankenkassen und 164 auf Innungskrankenkassen. Dem Klageanspruch ist durch Entscheidung stattgegeben worden bei den Ortskrankenkassen in 65 v. H., bei den Betriebskrankenkassen in 59 v. H., bei den Landkrankenkassen in 79 v. H. und bei den Innungskrankenkassen in 62 v. H. der Fälle. Das Verfahren ist entweder infolge Einstellung oder Abweisung des Klageanspruchs zuungunsten der Versicherten ausgegangen bei den Ortskrankenkassen in 33 v. H., bei den Betriebskrankenkassen in 39 v. H., bei den Landkrankenkassen in 18 v. H. und bei den Innungskrankenkassen in 37 v. H. der Fälle. In allen Fällen haben nach den vorstehenden Zahlen die Betriebskrankenkassen am besten abgeschnitten; bei ihnen ist die Zahl der Fälle, in denen der Versicherte obsiegte, am niedrigsten und die Zahl der Fälle, in denen das Verfahren zugunsten der Kasse ausgefallen ist, am höchsten, ein Beweis dafür, daß die Rechte der Versicherten bei den Betriebskrankenkassen mindestens nicht schlechter, eher noch besser zur Geltung kommen als bei den übrigen Kassenarten, und daß ein „Mißbrauch der Macht des Arbeitgebers“ in der Betriebskrankenkasse nicht stattfindet. Im übrigen sind im nationalsozialistischen Staate Bedenken dieser Art ganz und gar nicht mehr angebracht.

b) Die Betriebskrankenkassen in der westdeutschen Großeisenindustrie

Nach dieser mehr allgemeinen und grundsätzlichen Würdigung der Bedeutung der Betriebskrankenkassen wollen wir uns näher mit ihren Leistungen im einzelnen beschäftigen und dabei die Verhältnisse in der Großeisenindustrie zugrunde legen. — Erst durch Berücksichtigung der Finanzierungs- und Leistungsseite sind wir imstande zu beurteilen, ob die Betriebskrankenkassen wirtschaftlich arbeiten, d. h. in der Lage sind, mit verhältnismäßig kleinsten Mitteln einen relativ höchsten Leistungs-

⁴ Liebrecht, Die Existenzberechtigung der Betriebskrankenkassen und Innungskrankenkassen. In: „Die Betriebskrankenkasse“, 1932, Nr. 10, Sp. 237.

effekt zu erzielen. Andererseits können wir auch feststellen, ob die Betriebskrankenkassen ihrer sozialen Aufgabe im eigentlichen Sinne gerecht werden und in welchem Umfang dies geschieht^{5a}.

Die hauptsächlichste Einnahmequelle der Betriebskrankenkassen sind die Beiträge, deren Höhe sich nach dem Grundlohn richtet. Die Beitragshundertsätze der Betriebskrankenkassen sind wesentlich niedriger als diejenigen der Ortskrankenkassen, hat doch auch der Unternehmer ein Interesse daran — und auch die Möglichkeit, es geltend zu machen —, die Beitragssätze möglichst niedrig zu halten. Natürlich ist es ein ebenso großer Vorteil für die Arbeitnehmerschaft, wenn sie durch die Sozialbeiträge nicht zu stark belastet wird^{5a}. Aus der Gegenüberstellung

⁵ Die nachfolgende Analyse der Leistungsfähigkeit der in Betracht kommenden Betriebskrankenkassen stützt sich auf — zum Teil sehr mühevoll zu beschaffende — Angaben, die einfachheitshalber auf einer Tabelle (S. 114/15) für einige wichtige Betriebskrankenkassen verschiedener Größen zusammengefaßt sind. Wenn gelegentlich auch auf die Verhältnisse bei den Ortskrankenkassen Bezug genommen wird, so handelt es sich nicht um eine einfache Gegenüberstellung, es werden vielmehr die besonderen Bedingungen und Verschiedenheiten der beiden Kassenarten mitberücksichtigt.

Als Vergleichsgrundlage sollen an dieser Stelle noch die Durchschnittsergebnisse aller Betriebskrankenkassen der Vereinigten Stahlwerke A.-G. und angeschlossenen Werke (1932 waren es 37 Kassen) in den Jahren 1928—1932 angegeben werden, auf die ebenfalls Bezug genommen werden kann. Diese Durchschnittsergebnisse sind auch ein Beleg dafür, daß nicht willkürlich besonders günstig stehende Kassen herausgegriffen wurden:

	1928	1929	1930	1931	1932
Mitgliederzahl	93 584	90 457	88 466	74 820	63 722
Beitragssatz.	5,22 %	5,42 %	5,17 %	4,34 %	4,08 %
Krankenziffer	3,85 %	3,81 %	2,89 %	2,35 %	1,88 %
Reineinnahmen je Mitglied	132,08 RM	141,63 RM	123,56 RM	90,29 RM	67,90 RM
Reinausgaben je Mitglied	130,53 "	130,72 "	117,23 "	92,21	69,99
Krankheitsf. auf 100 Mitgl.	60,28	57,18	42,58	28,90	20,19
Krankheitstg. auf 100 Mitgl.	1455	1401	12,26	894	704
Krankheitstg. auf 1 Fall	24,43	22,87	28,80*	30,93*	34,86*
Sterbefälle auf 1000 Mitgl.	21,25	23,30	21,87	19,43	17,53
Wochenhilfesfälle auf 1000					
Mitglieder.	6,16	5,45	5,79	4,27	3,74

* Ergebnis der Notverordnung vom 26. 7. 1930 mit ihrer Krankenschein- und Rezeptgebühr; die leichteren Fälle gehen stark zurück, daher das Ansteigen der Krankheitstage je Fall.

^{5a} So hat ein großes Werk durch völlige Neuorganisation der Betriebskrankenkasse, durch sparsame, wirtschaftliche Kassenführung und insbesondere durch Verfolgung und Betreuung eines jeden Krankheitsfalles von der Entstehung der Krankheit bis zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit im Zusammenwirken mit den Sparnotverordnungen folgende Beitragssenkungen für die Arbeiter durchführen können: ab 1. September 1930 von 6,6% auf 5,4% (Ermäßigung um 18,2%); ab 1. Oktober 1931 von 5,4% auf 4,5% (Ermäßigung um 16,67%); ab 1. August 1933 von 4,5% auf 3,9% (Ermäßigung um 13,33%). Die Gesamtsenkung der Beiträge betrug gegenüber dem Höchststande vom 1. Januar 1929 40,90%. Bei den Angestellten konnte noch eine stärkere Senkung durchgeführt werden (50%). Durch diese Ermäßigungen wurden

der Beitragssätze der Betriebskrankenkassen bei rheinisch-westfälischen Hütten- und Walzwerksbetrieben und Maschinenfabriken sowie der zuständigen Ortskrankenkassen am 1. Oktober 1931 (Tabelle auf S. 112 und 113) folgt, daß 80,49 % der Betriebskrankenkassen einen Beitragssatz bis 5 v. H. des Grundlohnes aufzuweisen haben. Für die Leistungsfähigkeit gerade der kleinen Kassen, die vielfach stark in Frage gestellt wurde, spricht übrigens die Tatsache, daß von den an der Statistik beteiligten 16 Betriebskrankenkassen mit einer Mitgliederzahl bis 150 allein 4 (25 v. H.) einen Beitrag bis 3 v. H. des Grundlohnes aufzuweisen haben. In keinem dieser 16 Fälle erhebt die zuständige Ortskrankenkasse den gleichen, sondern in allen Fällen einen höheren Beitrag.

Aufschlußreich sind auch Ergebnisse von rund 2000 Prüfungsberichten des Reichsverbandes der Betriebskrankenkassen von Mitte 1933⁶. Nahezu 90 v. H. aller Betriebskrankenkassen hatten demnach einen Beitragssatz bis 5 v. H. aufzuweisen. Auch hier können wir die Leistungsfähigkeit der kleinen Betriebskrankenkassen mit einer Mitgliederzahl bis zu 150 feststellen. Nahezu 60 v. H. dieser Kassen kommen mit einem Beitragssatz bis 4 v. H. aus. 6 v. H. der Kassen bis zu 150 Mitgliedern kamen sogar mit einem Beitragssatz bis 2 v. H. aus. Von den Betriebskrankenkassen bis 500 Mitgliedern haben 53,5 v. H. einen Beitragssatz bis zu 4 v. H., während in der Gruppe mit 500 bis 5000 Mitgliedern nur 40 v. H. der Betriebskrankenkassen und in der Gruppe über 5000 Mitglieder nur 17,4 v. H. mit diesem Beitragssatz auskommen. Das spricht offensichtlich für die kleineren Kassengebilde.

Fassen wir nun die Betriebskrankenkassen der westdeutschen Eisenbetriebe ins Auge: Unter 16 großen Hüttenwerken erhoben im Juni 1933 allein 5 einen Beitragssatz in der Höhe von 3 v. H. des Grundlohnes, weitere 5 zwischen 3,3 und 3,9 v. H. Der höchste Beitragssatz ist 4,8 v. H. Keine einzige dieser Betriebskrankenkassen hatte zu dieser Zeit einen Beitrag in der Höhe von 5 v. H. erhoben. Dagegen haben die zuständigen Ortskrankenkassen wesentlich höhere Beitragssätze aufzuweisen, die zwischen 5 % und 6,5 % schwanken, vereinzelt sogar das Doppelte des Beitragssatzes der im selben Bezirk befindlichen Betriebskrankenkassen betragen.

Die prozentualen Beitragssätze geben aber kein erschöpfendes Bild über die Einnahmeseite, wenn nicht die absolute Beitragshöhe je

bei gleichen Leistungen mehrere Hunderttausend Reichsmark erspart, die zu zwei Dritteln dem Versicherten und zu einem Drittel dem Unternehmer zugute kamen. Die Krankenzziffern konnten in der gleichen Zeit um mehr als die Hälfte gesenkt werden.

⁶ Vgl. F. Reermann, Zur Neuordnung der Krankenversicherung nach den Erfahrungen bei den Krankenkassen-Nachprüfungen. In: „Die Betriebskrankenkasse“, Heft 12 vom 25. Juni 1933.

Beitragssätze der Betriebskrankenkassen bei rheinisch-westfälischen sowie der zuständigen Orts-

Mitgliederzahl der Betriebskrankenkassen	Gesamtzahl der Betriebskrankenkassen	Beitrag bis 3 v. H. des Grundlohns				Beitrag 3,1 bis 4 v. H. des Grundlohns				Beitrag 4,1 bis 5 v. H. des Grundlohns				
		Betriebskranken- kassen		Zuständige Ortskranken- kasse		Betriebskranken- kassen		Zuständige Ortskranken- kasse		Betriebskranken- kassen		Zuständige Ortskranken- kasse		
		Zahl der Kassen	v. H. der Gesamtzahl	Zahl der Fälle	v. H. der Gesamtzahl	Zahl der Kassen	v. H. der Gesamtzahl	Zahl der Fälle	v. H. der Gesamtzahl	Zahl der Kassen	v. H. der Gesamtzahl	Zahl der Fälle	v. H. der Gesamtzahl	
Bis 150	16	4	25	—	—	—	—	25	1	6,25	5	31,25	3	18,75
151—200	8	1	12,50	—	—	—	—	25	—	—	4	50	1	12,50
201—300	10	1	10	—	—	—	—	30	—	—	5	50	2	20
301—400	11	1	9,09	—	—	—	—	18,19	2	18,18	4	36,36	2	18,18
401—500	5	—	—	—	—	—	—	40	—	—	2	40	1	20
501—1000	31	4	12,90	—	—	—	—	9,68	—	—	18	58,06	4	12,90
1001—2000	20	1	5	—	—	—	—	25	—	—	9	45	4	20
2001—5000	11	1	9,09	—	—	—	—	18,18	—	—	5	45,46	2	18,18
5001—10000	9	1	11,12	—	—	—	—	44,44	—	—	4	44,44	2	22,22
10001—20000	1	—	—	—	—	100	—	—	—	—	—	—	—	—
20001—50000	1	—	—	—	—	—	—	—	—	100	—	—	—	—
	123	14	11,38	—	—	28	22,77	3	2,44	57	46,34	21	17,07	

Mitglied berücksichtigt wird. Infolge der Tatsache, daß die Mitglieder der Betriebskrankenkasse zu 98 % gewerbliche Arbeitnehmer sind, deren durchschnittliches Einkommen erheblich höher ist als dasjenige der bei der Ortskrankenkasse Versicherten, liegen bei den Betriebskrankenkassen im allgemeinen die Beitragseinnahmen je Kopf der Versicherten höher als bei den Ortskrankenkassen. Infolge der Senkung des Grundlohnes durch Feierschichten in der Wirtschaftskrise sind allerdings die Beitragseinnahmen einiger Betriebskrankenkassen teilweise noch unter diejenigen der Ortskrankenkasse heruntergegangen. (Z. B. bei der Dortmunder Union, beim Bochumer Verein, Bochumer Verein Abt. Steele, der August Thyssen-Hütte und bei Rheinmetall.) Selbst wenn aber die absolute Beitragseinnahme, auf den Kopf eines Mitgliedes gerechnet, höher gelegen ist als bei der Ortskrankenkasse, so bedeutet dies für die Betriebskrankenkasse keine materiellen Vorteile, weil sich die Höhe des Krankengeldes nach dem Arbeitsverdienst richtet und auch, wie noch später ersichtlich sein wird, die sonstigen Leistungen beträchtlich höher sind als bei den Ortskrankenkassen. Das Krankengeld wird im übrigen bei weitaus den meisten Betriebskrankenkassen über die gesetzlichen Regelleistungen von 50 % hinaus um 10—25 % erhöht (vgl. die Tabelle S. 114/115), während sich die zuständigen Ortskrankenkassen zumeist auf die Regelleistungen beschränken.

Hütten- und Walzwerksbetrieben und Maschinenfabriken krankenkassen am 1. 10. 1931

Beitrag 5,4 bis 6 v. H. des Grundlohns				Beitrag über 6 v. H. des Grundlohns				Beitrag bis 5 v. H. des Grundlohns				Beitrag über 5 v. H. des Grundlohns					
Zahl der Kassen	Betriebs- kranken- kassen	Zuständige Ortskranken- kasse		Betriebs- kranken- kassen	Zuständige Ortskranken- kasse		Betriebs- kranken- kassen	Zuständige Ortskranken- kasse		Betriebs- kranken- kassen	Zuständige Ortskranken- kasse		Betriebs- kranken- kassen	Zuständige Ortskranken- kasse			
		Zahl der Fälle	v. H. der Gesamtzahl		Zahl der Fälle	v. H. der Gesamtzahl		Zahl der Fälle	v. H. der Gesamtzahl		Zahl der Fälle	v. H. der Gesamtzahl		Zahl der Fälle	v. H. der Gesamtzahl		
3	18,75	9	56,25	—	—	—	3	18,75	—	13	81,25	4	25	3	18,75	12	75
1	12,50	5	62,50	—	—	—	2	25	—	7	87,50	1	12,50	1	12,50	7	87,50
1	10	8	80	—	—	—	—	—	9	90	2	20	1	10	8	80	
4	36,36	7	63,64	—	—	—	—	—	7	63,64	4	36,36	4	36,36	7	63,64	
1	20	3	60	—	—	—	1	20	—	4	80	1	20	1	20	4	80
6	19,36	23	74,20	—	—	—	4	12,90	—	25	80,65	4	12,90	6	19,35	27	87,10
4	20	13	65	1	5	3	15	—	15	75	4	20	5	25	16	80	
3	27,27	9	81,82	—	—	—	—	—	8	72,73	2	18,18	3	27,27	9	81,82	
—	—	4	44,44	—	—	3	33,34	—	9	100	2	22,22	—	—	7	77,78	
—	—	1	100	—	—	—	—	—	1	100	—	—	—	—	1	100	
—	—	1	100	—	—	—	—	—	1	100	—	—	—	—	1	100	
23	18,70	83	67,48	1	0,81	16	13,01	99	80,49	24	19,51	24	19,51	99	80,49		

Die Betriebskrankenkassen sind gegenüber den Ortskrankenkassen durch den viel größeren Anteil der verheirateten Mitglieder beteiligt. Der Hundertsatz der Verheirateten schwankt bei den Betriebskrankenkassen zwischen 70 und 80 v. H. (z. B. Gutehoffnungshütte 76 %, Dortmunder Union 70 %, Fried. Krupp A.-G. 70 %) gegenüber rund 25 v. H. bei den Ortskrankenkassen. Infolge des großen Anteils der Verheirateten bei den Betriebskrankenkassen ist auch der Versorgungskreis ein wesentlich größerer als bei den Ortskrankenkassen. Die Zahl der Familienangehörigen beträgt bei den Betriebskrankenkassen etwa 170 bis 180 v. H. des Mitgliederbestandes gegenüber rund 60 v. H. bei den Ortskrankenkassen. Da die Betriebskrankenkassen fast durchweg erhebliche Mehrleistungen gewähren, die in erster Linie den Familienangehörigen zugute kommen, bedeutet dies eine starke geldliche Belastung.

Deutlich geht dies aus folgendem Beispiel hervor, das völlig durchschnittliche Bedeutung hat. Bei einem größeren Hüttenwerk waren in einem Jahre 8306 Mitglieder, außerdem 5966 Frauen und 8450 Kinder. Der Versorgungskreis erstreckte sich also auf 22722 Personen. Auf ein Mitglied kommen 1,73 Familienangehörige. Bei der zuständigen Ortskrankenkasse waren im selben Jahre nur 25 % Verheiratete, die Zahl der Familienangehörigen betrug nur 60 % der Mitglieder, also ein Drittel der Zahl der Betriebskrankenkasse. Die Familienkrankheitsfälle

Betriebskrankenkassen und zuständige Ortskrankenkassen	Mitgliederzahl	Beitragssatz in v. H. des Grundlohnes	Absolute Beitrags Höhe je Mitglied	Reineinnahme je Mitglied	Verwaltungskosten je Mitglied		Anteil der Leistungsausgabe an der Gesamtausgabe	Ausgabe für Krankenpflege Angehöriger je M.
					persönliche RM	sächliche RM		
1. V. St. August Thyssen-Hütte A.O.K. Hamborn	9 851 8 575	3,3 5,4	47,17 54,61	52,81 56,69	keine 4,50	1,12 2,75	98,35 77,00	26,59 4,86
2. V. St. Stahl- und Walzwerk Thyssen	4 975	4,8	65,33	69,93	keine	0,61	99,12	23,49
A.O.K. Mülheim	19 414	5,0	52,69	59,95	5,22	1,91	—	6,70
3. V. St. Dortmunder Union	6 707 43 460	3,9 6,2	62,57 66,01	66,25 71,96	keine 3,93	1,36 3,28	97,77 —	13,70 3,09
4. Hoesch-Köln Neuessen A.-G. Dortmund	7 295	4,2	76,12	77,74	keine	0,38	99,34	17,46
5. V. St. Hörder Verein	4 386	3,9	64,05	84,64	0,03	1,07	98,70	12,04
A.O.K. Hörde	3 563	5,0	47,12	49,32	4,07	2,05	88,16	4,63
6. V. St. Bochumer Verein	6 583	3,0	48,04	55,00	0,01	0,46	99,24	18,71
A.O.K. Bochum	30 373	5,4	54,18	70,38	6,34	1,49	—	2,40
7. V. St. Schalker Verein	2 602	4,2	64,63	68,32	0,11	0,61	97,23	30,14
A.O.K. Gelsenkirchen	9 563	5,0	49,96	54,06	6,78	1,67	—	6,79
8. V. St. Bochumer Verein Abt. Steele	191	3,0	39,56	49,87	keine	1,12	97,73	18,58
A.O.K. Steele	4 073	5,0	52,00	64,81	5,05	2,01	72,67	5,43
9. Gutehoffnungshütte	7 692	4,5	71,27	77,81	keine	0,67	95,05	12,03
A.O.K. Oberhausen	12 457	6,3	59,55	62,19	4,62	2,16	72,46	7,24
10. Fried. Krupp A.-G.	19 696	4,8	82,89	88,54	0,02	2,94 ¹	96,13	— ³
A.O.K. Essen	60 810	6,5	60,52	63,70	4,28	2,43 ²	79,72	—
11. Rheinmetall	2 191	3,0	58,37	67,13	0,08	1,38	86,19	29,73
A.O.K. Düsseldorf	95 957	6,0	72,92	74,37	6,43	3,22	—	4,23
12. Preß- und Walzwerk A.-G.	888	4,8	77,17	86,18	0,15	1,10	91,00	27,60

¹ 1932 so hoch wegen Umbau des Verwaltungsgebäudes.² Die sachlichen Verwaltungskosten sind in Wirklichkeit höher, da im Geschäftsbericht Löhne für Reinigung, Bewachung des Verwaltungsgebäudes usw. fälschlicherweise unter persönliche Verwaltungskosten verrechnet wurden.³ Kann nicht angegeben werden, da ein Kopfpauschale an die zuständige kassenärztliche Vereinigung gezahlt wird.

Krankenziffer %	Krankheitsfälle auf 100 Versicherte	Krankheitstage auf 100 Versicherte	Krankengeld des Grund- lohnes %	Mehrleistungen für Mitglieder ⁴			Mehrleistungen für Angehörige ⁴			Sterbegeld ...fache des Grundlohnes		
				Hausgeld des Grund- lohnes %	Kranken- haus- pflege Woch. voll.S.	Sterbegeld ...fache des Grundlohnes Woch. insges.	Kranken- pflege Woch.	Wochen	Prozent. Kostenanteil der Kasse %	Arznei %	Ehefrau	Kinder
1,58	18,43	650	bis 70	68 ¹ / ₃	39	40	26	26	100	66,66	24	bis 10
—	29,88	932,76	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2,63	20,10	956	bis 75	bis 50	0	40	26	26	75	60	24	bis 16
2,17	—	—	0	bis 66	0	40	0	0	75	0	26,66	bis 20
1,71	18,73	607	bis 75	5,58,33	39	40	26	26	75	60	24	bis 18
2,67	20,56	767	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1,70	21,00	480	bis 60	bis 75	0	40	26	26	75	0	26,66	bis 16
1,45	15,50	532	bis 75	bis 75	39	40	26	26	75	50 ⁵	26,67	bis 20
1,70	22,42	537	bis 65	bis 50	39	30	26	26	55	0	15	bis 6
1,57	17,68	551	bis 75	bis 75	39	40	26	10	4 W. 100 6 W. 70	70	26,66	16,66
2,20	27,36	762	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1,68	17,83	596	bis 70	bis 50	0	40	26	10	4 W. 100 6 W. 70	70	26,66	20
—	26,51	761	bis 75	bis 50	39	40	26	8	50	0	bis 20	0
1,75	13,61	636	bis 70	bis 50	0	35	26	26	75	66 ² / ₃	23,33	14
—	—	—	bis 75	bis 75	26	40	0	13	70	0	26,66	0
2,25	21,08	1051,23	bis 70	bis 35	0	35	26	26	75	10	24	12
2,03	35,00	718	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2,59	23,26	896,96	bis 75	bis 50	39	40	26	26	75	0	26,66	bis 12
—	—	—	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2,26	22,21	807	bis 75	bis 60	0	40	26	13	100	66 ² / ₃	26,66	bis 20
2,42	—	—	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1,84	22,10	730	bis 75	bis 60	39	40	26	26	100	70	26,66	bis 20

⁴ Die Regelleistungen der RVO. für Mitglieder sind:

Für Mitglieder: Krankenpflege für 26 Wochen;

Krankengeld in Höhe von 50% des Grundlohnes für 26 Wochen;
Hausgeld in Höhe des halben Krankengeldes;

Wochenhilfe;

Sterbegeld in Höhe des 20 fachen des Grundlohnes.

Für Angehörige: Krankenpflege für 13 Wochen;

Arznei und kleinere Heilmittel mit 50% der Kosten;
Wochenhilfe wie Mitglieder.

⁵ Bis 26 Wochen.

überwogen bei der Betriebskrankenkasse mit 19560 sogar die Zahl der Mitgliedskrankheitsfälle von 17600. Wir ersehen also aus diesem Beispiel die viel stärkere Belastung der Betriebskrankenkasse durch die Familienangehörigen. Wenn auch andererseits die Ortskrankenkassen einen höheren Prozentsatz weiblicher Mitglieder haben, so wird diese Tatsache reichlich durch den großen Anteil der Verheirateten bei den Betriebskrankenkassen ausgeglichen; so ist zum Beispiel die Zahl der Wochenhilfefälle bei den Betriebskrankenkassen wesentlich höher als bei den Ortskrankenkassen.

Sehr stark kommt diese Mehrbelastung der Betriebskrankenkassen auch bei dem Ausgabeposten für Krankenpflege Angehöriger zum Ausdruck, der durchwegs bei den Betriebskrankenkassen unvergleichlich höher liegt als bei den Ortskrankenkassen (vgl. die Tabelle). Zu diesem Punkt kann man also zusammenfassend sagen, daß bei den Betriebskrankenkassen einem wesentlich höheren Prozentsatz von Verheirateten und Familienangehörigen außerdem noch Mehrleistungen zugute kommen. Dies bedeutet also eine Mehrbelastung, die sich geradezu in quadratischer Progression bewegt.

Des weiteren sind die Betriebskrankenkassen noch durch die schlechteren Wagnisse gegenüber den Ortskrankenkassen benachteiligt. Der durchschnittliche Krankenbestand betrug nach den Veröffentlichungen der Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung im Jahre

1930	bei den Betriebskrankenkassen	3,9 v. H.,
	bei den Ortskrankenkassen	3,5 v. H.,
1931	bei den Betriebskrankenkassen	3,6 v. H.,
	bei den Ortskrankenkassen	3,3 v. H.,
1932	bei den Betriebskrankenkassen	3,0 v. H.,
	bei den Ortskrankenkassen	2,8 v. H.

Ferner geht aus den Veröffentlichungen des Statistischen Reichsamtes (s. Unger-Wieglow, „Tabellenwerk der deutschen Krankenversicherung“, 2. Aufl. 1932) hervor, daß die Zahl der auf je 100 Mitglieder entfallenden Krankheitsfälle, die mit Arbeitsunfähigkeit verbunden waren, betrug

im Jahre	bei den Betriebs- krankenkassen	bei den Orts- krankenkassen
1885	52,4	40,1
1890	44,3	35,4
1895	41,8	36,1
1900	47,0	38,1
1905	47,3	40,1
1910	45,9	40,9
1913	47,2	42,9

im Jahre	bei den Betriebs-krankenkassen	bei den Orts-krankenkassen
1922	50,0	50,0
1923	38,7	33,9
1924	56,5	42,3
1925	61,9	51,9
1926	54,5	44,0
1927	64,3	53,3
1928	65,6	55,5
1929	68,5	58,4
1930	46,9	41,9
1931	38,7	36,9

Um ein örtliches Beispiel anzuführen: Auf je 100 Mitglieder entfielen mit Arbeitsunfähigkeit verbundene Krankheitsfälle:

im Jahre	bei den Betriebs-krankenkassen in Dortmund	bei der A.O.K. Dortmund
1926	44,19	40,94
1927	60,37	52,24
1928	61,66	55,60
1929	64,75	62,36
1930	42,99	39,44
1931	34,06	33,68

Die Zahl der auf die vorstehend bezeichneten Krankheitsfälle entfallenden Krankheitstage für jedes Kassenmitglied betrug durchschnittlich:

im Jahre	bei den Betriebs-krankenkassen in Dortmund	bei der A.O.K. Dortmund
1926	10,96	10,19
1927	12,02	11,23
1928	13,94	12,26
1929	13,71	12,92
1930	11,08	9,40
1931	9,61	9,05

Alle diese Zahlen widerlegen die Behauptung, daß die Betriebskrankenkassen den Ortskrankenkassen die günstigen Versicherungswagnisse wegnehmen.

In den Betrieben der Großeisenindustrie mit ihren bekannten Gesundheits- und Unfallgefahren sind zwar die Krankheitsmöglichkeiten und -anlässe an sich verhältnismäßig hoch, doch ist es den Betriebskrankenkassen

kassen infolge der vorzüglichen Organisation und Krankenkontrolle gelungen, die Krankenziffer sehr niedrig zu halten. Diese Entwicklung hat auch in den letzten Jahren den Krankenstand einzelner Betriebskrankenkassen teilweise sogar unter denjenigen der Ortskrankenkassen herabgedrückt. In der Krisenzeit bewirkt noch die weitere — allerdings auch für Ortskrankenkassen geltende — Tatsache eine Senkung der Krankenziffern, daß die Arbeiter aus Scheu, ihre Arbeit zu verlieren, nur in geringem Maße von willkürlichen Krankfeiern Gebrauch machen.

Ein wichtiger Gesichtspunkt für den Versicherten ist, wieviel von den Kasseneinnahmen wiederum an den Versicherten zurückfließt. Je geringer die Verwaltungskosten, desto höher ist auch der Anteil der reinen Leistungsausgaben an den Gesamtausgaben. Da die Ortskrankenkassen die Kosten für Einrichtung und Verwaltung gänzlich selbst aufbringen müssen, sind bei ihnen naturgemäß auch die Verwaltungskosten wesentlich höher als bei den Betriebskrankenkassen. Jedenfalls kann als Tatsache festgestellt werden, daß hier die Betriebskrankenkassen einen Vorteil zu verzeichnen haben, der nicht so sehr als ein persönliches Verdienst der Verwaltung, sondern als Zweckmäßigkeit der Verfassungsform anzusehen ist. Nach unserer Aufstellung liegt der Anteil der Leistungsausgaben an den Gesamtausgaben bei den Betriebskrankenkassen im Durchschnitt um etwa 95 %, während bei den Ortskrankenkassen der Anteil sich um 80 % herum bewegt.

Diese Frage berührt bereits das Problem der Wirtschaftlichkeit der Betriebskrankenkassen. Von der Wirtschaftlichkeit einer Krankenkasse hängt es ab, wie hoch die Belastung von Unternehmer und Arbeitnehmer und wie groß der Nutzeffekt der Kasseneinrichtung ist. Für die Beurteilung der Wirtschaftlichkeit sind, wie gesagt, die entscheidendsten Posten die Verwaltungskosten, die ja bei den Betriebskrankenkassen keine wesentliche Rolle spielen. Die Identität von Arbeitsverhältnis und Kassenmitgliedschaft läßt eine Verwaltung zu, für die kein völlig neuer Apparat aufgebaut werden muß. Deshalb ist auch der Aufwand für Gebäude und Räumlichkeiten sehr gering, während die Ortskrankenkassen notwendigerweise zur Errichtung von Verwaltungsgebäuden gezwungen sind, welche erhebliche Kosten verursachen, nicht zu sprechen von der ausgesprochenen Mißwirtschaft durch Errichtung von luxuriösen Krankenkassengebäuden, die letztlich auf Kosten der Leistungsfähigkeit der Kasse gehen muß⁷. Diese sparsame Wirtschaftsführung, welche mit den geringsten Mitteln

⁷ Beispielsweise haben die Neubaukosten für das Verwaltungsgebäude der Dortmunder Allgemeinen Ortskrankenkasse 3,5 Millionen Reichsmark betragen. Für den Innenausbau allein einschließlich der medizinischen Bäder wurden über eine Million Reichsmark verausgabt.

höchste Leistungen erzielt, kommt auch voll den Versicherten zugute. Bei einem übermäßigen Sachaufwand müssen dagegen die Leistungen selbstredend zu kurz kommen, und es führt letztlich dazu, daß solche Einrichtungen in keinem Verhältnis zu der Höhe der Leistungen stehen. Auch die Aufwendungen organisatorischer Art sind bei den Betriebskrankenkassen gering. Bei der meist kleineren Gefahrengemeinschaft ist die Übersicht eine einfachere, ein kostspieliger Kontrollapparat wird gespart. Stets finden wir also bei den Betriebskrankenkassen dasselbe Bild: ein Mindestmaß von sachlichem und persönlichem Aufwand und ein Höchstmaß an Leistungen.

Auch die finanzielle Lage der Betriebskrankenkassen ist eine wesentlich günstigere als die der Ortskrankenkassen. Bei den Betriebskrankenkassen hat es eine Mißwirtschaft nie gegeben. Die Ansatzpunkte dafür sind auch nicht vorhanden, denn die Betriebskrankenkassen stehen unter erfahrener und maßgeblicher Kontrolle des Unternehmers; sie sind stets parteipolitischen Einflüssen entzogen gewesen und waren auch nie ein Betätigungsgebiet ehrgeiziger Interessen, die sich zu leicht in einem übermäßigen sachlichen und persönlichem Aufwand bemerkbar machen.

Neben der wirtschaftlichen Betriebsführung der Krankenkassen sind für deren Leistungsfähigkeit die Höhe der Krankenziffern und die Beeinflussung durch eine gute Krankenüberwachung entscheidend. Wir haben bereits darauf hingewiesen, daß an sich die Betriebskrankenkassen mit ihrem großen Anteil der gewerblichen Versicherten und insbesondere die Betriebskrankenkassen der Großseisenindustrie im allgemeinen einen höheren Krankenstand haben als die Ortskrankenkassen. Um so mehr ist den Betriebskrankenkassen daran gelegen, durch eine planmäßige Überwachung des Krankenstandes einem Mißbrauch der Kasse möglichst zu begegnen und die Leistungen den wirklich Bedürftigen und Berechtigten zukommen zu lassen. Gerade auf dem Gebiete der Krankenkontrolle ist die Überlegenheit der Betriebskrankenkassen unbestreitbar. Daß es den Ortskrankenkassen nicht immer gelungen ist, eine unrechtmäßige Ausbeutung der Kasse unmöglich zu machen, bestätigt auch Braun⁸: „Die Ortskrankenkassen entwickeln sich mehr und mehr zu Versicherungsanstalten für Erwerbslose. Saisonarbeiter benützen gern ihr altes Leiden oder bringen auch nur allgemeine, objektiv nicht kontrollierbare Beschwerden vor, um sich für die Zeit ihrer Arbeitsruhe die Unterstützung ihrer Krankenkasse zu verschaffen; Arbeitsscheue liegen der Jagd nach dem Krankengelde jederzeit ob; der Ausbruch eines Streiks führt den Kassenärzten mit einem Schlag fast ebenso viele Schwerkrankene zu, als

⁸ W. Braun, Die Krankenversicherung der Arbeitnehmer in Großbetrieben. Berlin 1927. S. 48f.

wenn eine große Epidemie ausgebrochen wäre. Alle diese Kassenmärkte erreichen in den Ortskrankenkassen im allgemeinen ihr Ziel ungleich leichter als in den Betriebskrankenkassen.“

Die Möglichkeit einer besseren Krankenkontrolle bei der Betriebskrankenkasse liegt bereits in der erleichterten Übersichtlichkeit. Die Betriebsbeamten und Arbeitnehmer wirken bei dieser Aufsicht mit, zumal dann, wenn eine genügende Zahl von ihnen die Einsicht besitzt, wie sehr es im Interesse aller liegt, einen Mißbrauch der Einrichtungen zu vermeiden. Bei den Betriebskrankenkassen kann der Krankenstand täglich festgestellt werden, und zwar nicht nur für den ganzen Betrieb, vielmehr zugleich für jede einzelne Abteilung. Viele westdeutsche Betriebskrankenkassen führen ein Tagebuch, in dem die Krankenkurven der einzelnen Abteilungen graphisch dargestellt werden. Jeder Unregelmäßigkeit im Krankenstand, jeder Spitze in der Krankenkurve wird sofort nachgegangen, um die Ursache dafür festzustellen. Durch diese Beaufsichtigung können gegebenenfalls sofortige Maßnahmen ergriffen werden, um die Veranlassung zu den Mehrerkrankungen zu beseitigen. Wichtige Schlüsse kann man aus einem Vergleich der Krankenziffern verschiedener Betriebsabteilungen ziehen. Auch können auf Veranlassung der Kassenleitung Versetzungen an andere Arbeitsplätze angeregt werden, wenn der Arzt feststellt, daß sich ein Arbeiter für eine bestimmte Tätigkeit nicht eignet. Eine solche Zusammenarbeit ist selbstverständlich bei den Ortskrankenkassen nicht möglich. Der Kampf gegen die Auswüchse im Krankenstand, insbesondere vor Feiertagen (Weihnachtsieber!), kann von der Betriebskrankenkasse leichter geführt werden. Die größeren Betriebskrankenkassen haben zur besseren Kontrolle mit dieser Aufgabe eigene Organe (Krankenbesucher) betraut, denen auch Fürsorgemaßnahmen zustehen. Zumeist werden als Krankenbesucher Personen angestellt, die in der Krankenpflege ausgebildet und schon als Heildiener praktisch tätig gewesen sind. Auf Grund ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten sind sie in der Lage, den Krankenkassenmitgliedern gelegentlich ihrer Besuche Anleitung und Belehrung für ein zweckmäßiges Verhalten während der Krankheit zu erteilen. In geeigneten Fällen können sie auch Anordnungen des betreffenden Arztes bei den Kranken durchführen. Daneben ist es ihre Aufgabe, falls es notwendig ist, gemeindliche, kirchliche oder private Fürsorgestellen auf die Notlage einzelner Kassenmitglieder hinzuweisen oder auch hilfsbedürftige Werksangehörige der Werksleitung für die Gewährung von Unterstützungen vorzuschlagen.

Durchaus zur vorbeugenden Gesundheitsfürsorge gehören die im Jahre 1919 bei der Fried. Krupp A.-G. als erster deutscher Krankenkasse eingeführten regelmäßig wiederkehrenden ärztlichen Untersuchungen der

Kassenmitglieder auf ihren Gesundheitszustand. Die Benutzung der Einrichtung ist eine völlig freiwillige und hat den Zweck, den allgemeinen Gesundheitszustand zu heben, die gesundheitsmäßige Lebensweise zu fördern und zur Behebung von festgestellten Krankheitszuständen ärztliche Behandlung anzuregen. Auch soll der für diese Untersuchungen zuständige Arzt, wenn der Gesundheits- oder Körperzustand dazu Anlaß bietet, dem Untersuchten anraten, einen Antrag auf Einleitung eines Heilverfahrens, auf Bewilligung einer Kur oder von Arbeitserleichterung zu stellen. Die Untersuchungen erfolgen nach einem genau geregelten Plan, der so aufgestellt ist, daß jedes Mitglied alle zwei Jahre Gelegenheit hat, sich untersuchen zu lassen; es wird auf Wunsch eine häufigere Wiederholung der Untersuchung gestattet. Die Ergebnisse dieser regelmäßigen Untersuchungen werden kartothekmäßig festgehalten; im übrigen bleibt das Untersuchungsergebnis geheim.

Neben der Wirtschaftlichkeit einer Krankenkasse kommt es vor allem auf Art, Umfang und Höhe der Leistungen an. Gemäß den Bestimmungen der Reichsversicherungsordnung kann die Krankenkasse über die gesetzlich vorgeschriebenen Regelleistungen hinaus noch Mehrleistungen gewähren. Es bleibt ihrer freien Entscheidung überlassen, ob und inwieweit sie Mehrleistungen gewähren will. Die neuere Entwicklung hat das Bild noch weiter zugunsten der Betriebskrankenkassen verschoben, vor allem hat die Vierte Notverordnung vom 8. Dezember 1931 die Entwicklung in dieser Richtung noch verstärkt. Demnach wurden sämtliche Mehrleistungen, d. h. verlängerte Anspruchsdauer, Zuschläge zu Kranken-, Haus- und Wochengeld, Taschengeld und erhöhtes Sterbegeld, erweiterter Kreis der Anspruchsberechtigten sowie Mehrleistungen in der Familienhilfe aufgehoben. Nur diejenigen Krankenkassen, die einen Beitragsfuß von 5 v. H. und weniger hatten, konnten Mehrleistungen mit Genehmigung des Oberversicherungsamtes wieder einführen. Für die Ortskrankenkassen bedeutete diese Notverordnung die notwendige Erleichterung der gespannten Finanzlage, dagegen konnten weitaus die meisten Betriebskrankenkassen auf Grund ihres niedrigen Beitragssatzes und ihrer günstigen Finanzlage Mehrleistungen beantragen. Ein Blick auf unsere Tabelle zeigt, wie günstig die Betriebskrankenkassen mit ihren ganz erheblichen Mehrleistungen dastehen, während die Ortskrankenkassen sich überwiegend auf die Regelleistungen beschränken müssen.

Für die Betriebskrankenkassen mit ihrer großen Zahl von Verheirateten ist vor allem die Familienhilfe wichtig. Gemäß § 205 RVO. haben die Krankenkassen als Pflichtleistungen dem Versicherten für den unterhaltsberechtigten Ehegatten und die unterhaltsberechtigten Kinder bis zur

Dauer von 13 Wochen ärztliche Behandlung im gleichen Umfange wie an den Versicherten selbst zu gewähren; außerdem ist von den Kosten für Arzneien und kleinere Heilmittel die Hälfte zu erstatten. Über diese Pflichtleistungen hinaus sieht das Gesetz eine Reihe von Mehrleistungen der Familienkrankenpflege vor, insbesondere die Ausdehnung der Krankenpflege auf „sonstige“ Angehörige, die mit dem Versicherten in häuslicher Gemeinschaft leben und von ihm ganz oder überwiegend unterhalten werden, die Erstattung der Kosten für Arzneien und kleinere Heilmittel bis 70 %, die Zulassung der Krankenhauspflege oder an ihrer Stelle eines Zuschusses hierfür, ferner die Erweiterung der Dauer der Krankenpflege bis auf 26 Wochen. — Nach der amtlichen Reichsstatistik über das Jahr 1930 entfielen an Ausgaben für Krankenpflege Familienangehöriger auf den Versicherten bei den Betriebskrankenkassen 23,63 RM, bei den Ortskrankenkassen 8,29 RM; die Betriebskrankenkassen leisten also nahezu das Dreifache. Auch bei unseren Betriebskrankenkassen stellten wir die beträchtlichen Leistungen aus der Spalte „Ausgaben für Krankenpflege Angehöriger“ fest, die das Drei-, Vier-, Fünf- und Mehrfache der entsprechenden Ausgaben bei den Ortskrankenkassen ausmachen.

Als eine besondere Art von Mehrleistungen ist die Kinderfürsorge der Betriebskrankenkasse der Fried. Krupp A.-G. zu bezeichnen, die seit dem Jahre 1922 betrieben wird. In diesen 10 Jahren wurden insgesamt rund 25 000 Kinder in Erholungshäuser und Seebäder, in erforderlichen Fällen auch in Heilstätten entsandt. Für die Entsendung kamen Kinder von Kassenmitgliedern im Alter von 6—14 Jahren in Frage, die in der körperlichen Entwicklung zurückgeblieben oder sonst erholungsbedürftig waren. Die Kuren dauern jeweils 4—6 Wochen. Die von der Kasse getragenen Kosten belaufen sich auf rund 2,5 Millionen RM. Sämtliche Kinder werden von dem Vertrauensarzt der Kasse auf ihre Kurbedürftigkeit hin untersucht und je nach dem bei der Untersuchung erhobenen Befund in folgende 6 Gruppen eingeteilt:

- Gruppe I: Nicht unbedingt erholungsbedürftige Kinder,
- „ II: geeignet für das Kruppsche Kindererholungsheim Heidhausen,
- „ III: geeignet für Solbäder,
- „ IV: geeignet für Seebäder,
- „ V: geeignet zur Behandlung in Heilstätten,
- „ VI: Kinder, die zur Zeit der Untersuchung wegen bestehender ansteckender Krankheiten für eine Entsendung nicht in Frage kommen.

Die Kinder der Gruppe VI werden im Laufe des Berichtsjahres wiederholt ärztlich untersucht und nach Ausheilung ihrer Leiden je nach dem Befund einer der Gruppen I—V zugeteilt.

Wenn auch das Kruppsche Beispiel das größte ist, so haben doch auch die übrigen Betriebskrankenkassen bemerkenswerte Leistungen hinsichtlich der Kinderfürsorge aufzuweisen, z. B. die Hoesch-Köln Neuessen A.-G., die Gutehoffnungshütte, die Stahl- und Walzwerke Thyssen u. a.

Es wurde gelegentlich der grundsätzlichen Würdigung der Betriebskrankenkassen hervorgehoben, daß die Betriebskrankenkasse eng mit der Werkspflege zusammenarbeitet und vielfach auch für Unterstützungszwecke über einen eigenen, vom Werk gespeisten Verfüzungsfonds verfügt. In den westdeutschen Betriebskrankenkassen finden wir diese Verbindung sehr oft, die insofern von Vorteil ist, als in bestimmten Fällen ohne weiteres dringlichen Notständen sofort abgeholfen werden kann. So verfügt der Vorstand der Betriebskrankenkasse der Fried. Krupp A.-G. über mehrere Stiftungen, die hier aufgezählt werden sollen:

1. Der Krankenunterstützungsfonds, aus dem bedürftige Mitglieder in Krankheitsfällen mit langdauernder Arbeitsunfähigkeit in gewissen Zeitabständen Unterstützung erhalten.
2. Die Friedrich-Alfred-Krupp-Krankenhaus-Stiftung für Beihilfen zu den Krankenhauspflegekosten für Familienangehörige der Mitglieder.
3. Die Friedrich-Alfred-Krupp-Erholungshaus-Stiftung hat den Zweck, bedürftigen Mitgliedern während der Erholungshauspflege zu dem Angehörigen-Krankengeld Zuschüsse zu bewilligen.
4. Der Unterstützungsfonds für erholungsbedürftige Frauen und Kinder von Werksangehörigen (für Landaufenthalt).
5. Der Sonderfonds, aus dem Mitgliedern, die durch Krankheit in der Familie in wirtschaftliche Bedrängnis geraten sind, auf Antrag Beihilfen gewährt werden.

Schließlich sei auf die Eigeneinrichtungen der Betriebskrankenkassen eingegangen. Die Betriebskrankenkassen im allgemeinen und auch diejenigen der westdeutschen Großseisenindustrie haben nur vereinzelt Eigeneinrichtungen geschaffen. Die Gründe liegen teils in der verhältnismäßigen Kleinheit der Kassengebilde, teils aber auch in der Unwirtschaftlichkeit, solche Einrichtungen aufzubauen und zu erhalten. Manche Betriebskrankenkassen, z. B. die Dortmunder Union, Hoesch-Köln Neuessen A.-G., die Mannesmannröhren-Werke, verfügen über Heilbadeeinrichtungen, die Fried. Krupp A.-G. und der Hörder Verein über Krankenhäuser; einige Werke sind auch im Besitz von Erholungshäusern (vgl.

S. 141 f.). Die Beschränkung, die sich hier die meisten Betriebskrankenkassen auferlegt haben, ist vom Standpunkt ihrer eigentlichen Aufgaben nur als vorteilhaft anzusehen, hat sich doch der große Ausbau der Eigen-einrichtungen bei den Ortskrankenkassen durchaus nicht immer als zweckmäßige erwiesen⁹. Diese Ausdehnung in die freie Wirtschaft hinein erfolgte unter politischen Zielgebungen völlig planmäßig¹⁰. Sie bekam geradezu den Anschein einer stillen Sozialisierung, vor allem, wenn wir die frühere Erwerbspolitik des Hauptverbandes der Ortskrankenkassen ins Auge fassen.

Schlußfolgernd läßt sich zu der Frage der Betriebskrankenkassen sagen, daß sie die zweckmäßigste und wirkungsvollste Form der Krankenversicherung gewerblicher Arbeitnehmer darstellen¹¹, die im Rahmen der neuen berufständischen Sozialpolitik mit allen Mitteln gefördert werden muß. Jeder Zentralismus und jede Vereinheitlichung in der Krankenversicherung ist unbedingt zu vermeiden. Man sollte im Gegenteil in den Industriezweigen, in denen es noch keine Betriebskrankenkassen gibt, vor allem im Bergbau, die Möglichkeit für ihre Einführung schaffen. Der Umbau der knappschaftlichen Krankenversicherung in der Richtung einer Dezentralisation auf der Grundlage von Zechenkrankenkassen ist eine der wichtigsten Aufgaben im Rahmen der sozialpolitischen Reform. Die geradezu vorbildliche betriebliche Sozialpolitik der meisten Zechen würde auch den Zechenkrankenkassen zugute kommen und deren Wirtschaftlichkeit und Leistungsfähigkeit ganz beträchtlich erhöhen. Zur Zeit sind die Möglichkeiten einer Zusammenarbeit zwischen Werkspflege und Krankenkasse bei der bürokratischen Organisation der Knappschaft völlig verbaut, obwohl durch eine solche Zusammenarbeit nicht nur die Krankenziffern beträchtlich gesenkt werden könnten, sondern vor allem den Kranken durch Werksärzte, Werksfür-

⁹ 1930 hatten die Ortskrankenkassen ihr Vermögen in Liegenschaften, Verwaltungsgebäuden, Eigenanstalten und dergleichen zu 35,5 v. H. angelegt, gegen 8,7 v. H. bei den Betriebskrankenkassen.

¹⁰ Der Verband zur Wahrung der Interessen der deutschen Betriebskrankenkassen (jetzt Reichsverband der Betriebskrankenkassen) hat grundsätzlich wirtschaftliche Eigen-einrichtungen nie betrieben.

¹¹ Auch die Betriebskrankenkassen für die öffentlich-rechtlichen Körperschaften, wie Gemeinden, Verkehrsanstalten und sonstige Mittel- und Großbetriebe, haben sich durchaus bewährt. — Vgl. auch Albrecht, Werksgemeinschaftsidee und Betriebskrankenkassen. In: „Die Betriebskrankenkasse“, 1933, Heft 11. — Daß die Betriebskrankenkassen sich am besten in das System einer berufständischen Sozialpolitik einordnen können, ersehen wir aus der starken Förderung der Betriebskrankenkassen in Italien. Ende 1931 gab es in Italien für Industriearbeiter 942 Betriebskrankenkassen mit 556 467 Versicherten gegenüber 272 Berufskrankenkassen mit 377 468 Versicherten („Internationale Rundschau der Arbeit“, 1933, Heft 3, S. 269). In Italien und Schweden beträgt übrigens die Mindestmitgliederzahl von 100 Versicherten für Betriebskrankenkassen (in Deutschland 150), die sich als ausreichend erwiesen hat.

sorgerinnen usw. eine ganz andere Pflege zuteil würde, die sich ohne Schwierigkeiten in die übrige Werksfürsorge einbauen ließe.

Die Sozialversicherung im Bergbau ist immer stärker den Weg der Zentralisation gegangen; diese Entwicklung dürfte hauptsächlich auf die Vereinheitlichungstendenzen zurückzuführen sein, wie sie in der knapp-schaftlichen Invaliden- und Pensionsversicherung gelegen sind. Die ursprünglichen Knappschaftskassen waren noch auf rein örtlicher Grundlage aufgebaut und beschränkten sich vielfach nur auf einzelne Werke. Mit der Ausdehnung des Bergbaus wurden die örtlichen Knappschaftskassen auf größere Bezirke ausgedehnt, und es entstanden die ersten Knappschaftsvereine für wirtschaftlich einheitliche Gebiete¹². Im Jahre 1873 gab es in Preußen 88 Knappschaftsvereine; durchschnittlich kamen auf je einen Verein 2902 Mitglieder¹³. Seit Erlaß der Sozialversicherungsgesetze drängte die Entwicklung immer mehr in eine zentralistische Richtung, die ihren Abschluß in der Schaffung der Reichsknappschaft im Jahre 1924 gefunden hat. (Die Reichsknappschaft umfaßt die Kranken-, Pensions-, Invaliden- und Angestelltenversicherung.)

Das Reichsknappschaftsgesetz in der Fassung vom 1. Juli 1926 läßt zwar grundsätzlich eine Krankenversicherung auf betrieblicher Grundlage zu, doch haben die Bestimmungen kaum praktische Bedeutung, da stets von der Voraussetzung der Reichsknappschaft ausgegangen wird. § 18 bestimmt, daß innerhalb der Bezirksknappschaften für knapp-schaftlich versicherte Betriebe, und zwar für jeden einzelnen Betrieb oder gruppenweise für mehrere Betriebe, besondere Krankenkassen errichtet werden können, wenn die Einrichtung einer einzigen Krankenkasse für den ganzen Bezirk wegen besonderer wirtschaftlicher Bedingungen oder der weiten Entfernung des Betriebes vom Sitz der Bezirksknappschaft erhebliche Schwierigkeiten verursachen würde. Eine besondere Krankenkasse darf nur errichtet werden, wenn durch die Zahl der im Kassenbezirk regelmäßig beschäftigten Versicherten oder durch sonstige Umstände ihre dauernde Leistungsfähigkeit ausreichend sichergestellt erscheint und nicht die Leistungsfähigkeit der Bezirksknappschaft gefährdet wird. Ferner bedarf die Errichtung der Zustimmung der Mehrheit der Betriebsangehörigen in geheimer Abstimmung. Diese Bestimmung geht darauf hinaus, daß im Regelfall nur eine einzige Krankenkasse für die gesamte Bezirksknappschaft bestehen soll, die Errichtung von betrieblichen Krankenkassen ist also ausdrücklich

¹² Mansfeld-Pohle, Kommentar zum Reichsknappschaftsgesetz. Mannheim, Berlin, Leipzig 1932, S. 1.

¹³ Die Einrichtungen zum Besten der Arbeiter auf den Bergwerken Preußens. Berlin 1875. Bd. 1, S. 38.

als Ausnahme gekennzeichnet; auch liegt die Errichtung einer solchen im Ermessen der Reichsknappschaft¹⁴. Wie sehr der Gesetzgeber aber erkannt hat, daß kleinere Kassen in der Regel für die Durchführung der Aufgaben der Krankenversicherung besser geeignet sind als große Gebilde, entnehmen wir aus der Begründung des Gesetzentwurfes, demnach zu gegeben wird, daß bei „besonderen Kassen“ eine enge Fühlung zwischen den Beteiligten besteht, die vornehmlich den Versicherten zum Vorteil gereicht, außerdem sich diese bei der Führung der Geschäfte, vor allem bei Auszahlung der Leistungen, der Kosten sparenden Mithilfe der Betriebe bedienen können¹⁵.

Daß die knappschaftliche Krankenversicherung in der jetzigen Form nicht günstig arbeiten kann, ist offensichtlich; werden doch zum Beispiel in der Ruhrknappschaft mehrere Hunderttausend Bergleute von der einen Zentralstelle aus versorgt. Natürlich kann eine solche Versorgung nur schematisch und bürokratisch vor sich gehen; auch muß die Leistungsfähigkeit der Knappschaft gering sein, da doch die Verwaltung eines solchen Versicherungskomplexes außerordentlich teuer arbeitet. Eine Neugestaltung in der Richtung von Zechenkrankenkassen könnte diesem Übel am besten abhelfen. Dabei kann den Besonderheiten des Bergbaus durchaus entsprochen werden; der besondere Vorzug der Betriebskrankenkassen liegt ja gerade darin, daß sie bei der engen Verbundenheit mit der Unternehmung auf die jeweiligen Bedürfnisse des Betriebes in gesundheitlicher Beziehung am besten und gleichzeitig am einfachsten und wirtschaftlichsten Rücksicht nehmen können. Die Einrichtungen der Knappschaften könnten gegebenenfalls von den Zechenkrankenkassen gemeinsam weitergeführt werden.

Bei den sogenannten Hüttenzechen, also Hüttenwerken, die sich Zechen angegliedert haben, könnte die Krankenversicherung für die Bergwerke von den bereits bestehenden Betriebskrankenkassen übernommen werden. In vielen Fällen würde sich also eine neue Kassenverwaltung völlig erübrigen, und es könnten auf diesem Wege ganz erhebliche Ersparnisse erzielt werden.

An sich gelten die Gründe, welche zugunsten der Betriebskrankenkassen sprechen, auch für die Zechenkrankenkassen, deren Aufbau sich in den Grundlagen nicht von der Struktur der übrigen Betriebskrankenkassen unterscheiden müßte. Der Krankenstand im Bergbau liegt gegenwärtig allerdings über demjenigen in der Eisenindustrie. Die Höhe der Krankenziffern der Arbeiterkrankenkasse der Ruhrknappschaft war in den Monaten März bis August folgende:

¹⁴ Mansfeld-Pohle, a. a. O. S. 124 ff.

¹⁵ Mansfeld-Pohle, a. a. O.

März 3,7 %
 April 3,3 %
 Mai 3,6 %
 Juni 3,3 %
 Juli 3,5 %
 August 3,7 %

Ein Vergleich der Entwicklung des Krankenstandes (arbeitsunfähige Kranke und Wöchnerinnen in v. H. der Versicherten) bei Ortskrankenkassen, Betriebskrankenkassen und knappschaftlichen Krankenkassen im ersten Halbjahr 1933¹⁶ zeigt uns, daß die Krankenziffern der knappschaftlichen Krankenkassen durchaus außergewöhnlichen sind.

Monat	Orts-krankenkassen	Betriebs-krankenkassen	Knappschaftliche Krankenkassen
Januar	4,3	5,0	4,0
Februar	3,9	4,3	5,5
März	2,9	2,9	4,0
April	2,6	2,5	3,3
Mai	2,5	2,3	3,3
Juni	2,6	2,3	3,2

Die Krankenziffern im Bergbau sind offensichtlich durch die zentrale Verwaltung bedingt. Bei den immer gleichbleibenden klimatischen Bedingungen sind die bergbaulichen Arbeitsverhältnisse für den Gesundheitszustand der Bergleute zweifellos viel günstiger als die Arbeitsverhältnisse bei den Hüttenleuten, die zu einem großen Teil Feuerarbeiter sind und häufig unter wechselnden Einflüssen von Hitze, Kälte und Luftzug, häufig sogar unter freiem Himmel arbeiten müssen.

Die bewährte betriebliche Krankenkontrolle würde zweifellos mit der Zeit zu einer beträchtlichen Senkung der Krankenziffern im Bergbau noch unter den Stand in der Eisenindustrie führen und die Beitragssätze sowie die Höhe der Leistungen durch die Errichtung von Zechenkrankenkassen nur günstig beeinflussen. — Es liegt im Wesen der Krankenversicherung, auf betrieblicher Basis die Anpassung an die gegebenen Bedingungen am vollkommensten durchführen zu können. Die starken örtlichen Verschiedenheiten der Arbeitsbedingungen und der gesundheitlichen Verhältnisse der einzelnen Zechen würden für die Errichtung von Zechenkrankenkassen sprechen. Die Kassenpolitik und vorbeugende Gesundheitsfürsorge könnte jedenfalls wesentlich elastischer und betriebsindividueller sein, als bei einem zentralen Kassengebilde.

¹⁶ „Reichsarbeitsblatt“ 1933. Nr. 25. S. II/376.

II. Die Werkspflege

a) Eigenart und Aufbau der Werkspflege

Während wir es bei den Betriebskrankenkassen mit Einrichtungen der staatlichen Sozialpolitik „vom Betrieb her“ zu tun haben, einer staats-sozialpolitischen Dezentralisation, deren Träger der Einzelbetrieb ist, also mit Einrichtungen, die im engeren Sinne nicht zur betrieblichen Sozialpolitik gerechnet werden können, so handelt es sich bei der Werkspflege um ein Stück echter betrieblicher Sozialpolitik. Die Werkspflege dient vornehmlich der Hebung des wirtschaftlichen, gesundheitlichen und kulturellen Wohles der Belegschaft und ihrer Angehörigen¹⁷. Sie lässt sich insofern in den Betriebszweck einordnen, als sie unter ausdrücklicher Beschränkung auf die Ziele einer bewussten Belegschaftspolitik, die Maßnahmen der staatlichen und kommunalen Sozialpolitik ergänzt, soweit Unzulänglichkeiten und Lücken sich ergeben, denen nur von Seiten des Betriebes abgeholfen werden kann. Aus dieser Wechselwirkung der betrieblichen und überbetrieblichen Sozialpolitik ergibt sich auch Stellung, Funktion und Intensität der Werkspflege in der Großeisenindustrie.

Gerade bei der Werkspflege ist der Unterschied zwischen Ruhrbergbau und Großeisenindustrie ein beträchtlicher. Beim Ruhrbergbau nimmt, infolge seiner Standortsgebundenheit und der zumeist isolierten Lage die Werkspflege eine zentrale Stellung ein. Die Großeisenindustrie dagegen hat ihren Standort vornehmlich in den Städten. Schon aus dem Grunde tritt die Bedeutung der Werkspflege gegenüber dem Ruhrbergbau zurück und die kommunale Sozialpolitik übernimmt zahlreiche Aufgaben, die zumeist vom Bergbau selbst erfüllt werden müssen. Die Zusammenarbeit der Werkspflege mit den Trägern der städtischen Wohlfahrtsfürsorge ist eine sehr rege. Die Fühlungnahme erstreckt sich zum Beispiel auf die Wohlfahrts-, Armen-, Kriegsbeschädigten- und Hinterbliebenenämter, auf das Tuberkulose-, Krüppel-, Säuglings- und Jugendfürsorgeamt, kirchliche und private Fürsorgestellen. Auch haben die Kommunen in ausreichendem Maße Einrichtungen geschaffen, wie Kleinkinderschulen, Haushaltungsschulen, gesundheitliche und andere Einrichtungen, die ähnliche Einrichtungen von Seiten der Werke überflüssig erscheinen ließen. Etwas anders ist der Fall gelagert, wenn die Großbetriebe eine gewisse vorherrschende Stellung in der Gemeinde einnehmen und einen beträchtlichen Teil der städtischen Bevölkerung direkt oder indirekt umfassen. Bei solchen Betrieben liegt die Tendenz vor, dem Betriebe in größerem Umfange werkspflegerische Aufgaben zu übertragen.

¹⁷ Zum Begriff der Werkspflege vgl. R. Schwenger, a. a. O. S. 157 ff.

Eine notwendige Folge dieser Lage in der Großeisenindustrie ist die unentwickelte Organisation der Werkspflege. Besondere werkspflegerische Organe, wie Werkspflegerinnen, Jugendleiterinnen, Kinderfürsorgerinnen und Krankenpflegerinnen sind in den Betrieben der Großeisenindustrie verhältnismäßig selten. Da die Werkspflege nicht in dem so ausgesprochenen Maße im Dienste eines planmäßigen Belegschaftsaufbaus steht, einer Verbesserung der Belegschaftsbedingungen wie im Ruhrbergbau (infolge der Heranziehung orts- und berufsfremder Arbeiter durch den Bergbau!), hat sich das Erziehungssystem¹⁸ der Werkspflege noch wenig durchgesetzt. Die Werkspflege hat nicht so sehr die pädagogische Funktion, durch Schulung, Leitung und Beratung auf die Belegschaftsangehörigen einzuwirken, als vielmehr die Aufgabe, unmittelbar auftretende Not zu beheben und gesundheitliche Schäden zu beseitigen. Die Werkspflege zeigt überwiegend einen Fürsorgecharakter, während die vorbeugende, vorsorgende Richtung in der Werkspflege im Vergleich zum Ruhrbergbau stärker in den Hintergrund rückt; dies trifft allerdings nicht für die Bestrebungen sämtlicher Werke von vornherein zu. Wenn vereinzelt die Werkspflege bei gewissen Unternehmungen einen größeren Raum einnimmt, so ist das vorwiegend auf traditionelle Gründe zurückzuführen.

Einen starken erziehlichen Einschlag hat die Werkspflege der Gutehoffnungshütte¹⁹. Die betriebssozialpolitische Verwaltung ist bei der Gutehoffnungshütte für Bergbau und Eisenindustrie zentral vereinigt. Auch hat das Werk die aus langer Tradition hervorgegangenen sozialpolitischen Einrichtungen später beibehalten und nicht an die Kommunen abgegeben. Der pädagogische Einschlag der Werkspflege bei der Gutehoffnungshütte kommt organisatorisch darin zum Ausdruck, daß das gesamte Schulwesen (eine Haushaltungsschule, 7 Handarbeitsschulen mit 28 Klassen und zahlreiche Kleinkinderschulen) in einer „Abteilung Schulen“ zusammengefaßt ist und von hier aus geleitet wird. Für das Unterstützungswesen, Wöchnerinnenfürsorge (Hauspflege) und Invalidenfürsorge ist die Abteilung für Arbeiterangelegenheiten zuständig. Die Gutehoffnungshütte beschäftigt zahlreiches Werkspflegepersonal und besitzt 7 Wohlfahrthäuser und Kleinkinderschulen. In den Wohlfahrthäusern befinden sich neben den Kleinkinderschulen Haushaltungs- und Handarbeitsschulen für schulentlassene Töchter von Werksangehörigen.

Die Werkspflege der Gußstahlfabrik der Fried. Krupp A.-G. untersteht der sozialpolitischen Abteilung und bildet innerhalb dieser seit dem

¹⁸ Vgl. R. Schwenger, a. a. O. S. 160 ff.

¹⁹ Das umfassende System der Werkspflege bei der Gutehoffnungshütte ist bereits in dem Band über den Ruhrbergbau vom Verfasser beschrieben worden (S. 169 ff., S. 175, S. 182, S. 185 f.). Deshalb beschränken wir uns nur auf die Darlegung der Grundzüge des Systems, soweit dies in den folgenden Zusammenhängen erforderlich ist.

Jahre 1920 eine eigene „Unterstützungsabteilung“. (Der Ausdruck ist zu eng, sachlich zutreffender wäre die Bezeichnung „Fürsorgeabteilung“.) Sie umfaßt das Unterstützungswesen, die Familienberatung, die Hauspflege und Haushaltungsschule. 5, in den letzten Jahren 3 Werksfürsorgerinnen sind mit der Aufgabe betraut, durch Hausbesuche, die Gesuche um einmalige und laufende Unterstützungen, Darlehensgesuche, Anträge um Aufnahme in das Wöchnerinnenheim usw. nachzuprüfen, Kinder in Erholungsheime zu entsenden, Rat und Auskunft zu erteilen. Das Stadtgebiet ist entsprechend der Zahl der Fürsorgerinnen in Bezirke eingeteilt, jede Fürsorgerin hat einen bestimmten Bezirk. Die Unterstützungsabteilung arbeitet auf das engste mit den anderen Abteilungen zusammen, vor allem mit der sozialpolitischen Abteilung und dem Büro für soziale Arbeitersachen (vgl. S. 34). Die Aufsicht über die häusliche Krankenpflege hat eine Krankenschwester, welche die Pflegetätigkeit von über 20 Pflegerinnen zu überwachen hat. Die Werkspflege der Gußstahlfabrik zeichnet sich in hervorragender Weise durch ihr Ausmaß und ihre Leistungen aus. Zahlreiche andere soziale Einrichtungen, die nicht in den engeren Rahmen der Werkspflege gehören, ergänzen die eigentliche werkspflegerische Arbeit. Das ganze schließt sich zu einem geschlossenen sozialen Betriebssystem zusammen.

Die Hoesch-Köln Neuessen A.-G. Dortmund weist ähnlich wie die Gutehoffnungshütte eine gewisse Verbindung von Bergbau und Eisenindustrie auf, wenn auch die Werkspflegearbeit im Stahlwerk den größeren Anteil einnimmt. Die Werkspflegerin bearbeitet das Unterstützungswesen, erteilt Sprechstunden und hält die Fühlung mit der Belegschaft und ihren Angehörigen aufrecht. In letzter Zeit sind Bestrebungen vorhanden, die Werkspflege nach modernen Grundsätzen zu reorganisieren und sie vor allem nach der werkspädagogischen Seite zu erweitern. — Die Werkspflege der Hüttengruppe West der Vereinigten Stahlwerke wird von der Gruppenverwaltung (August Thyssen-Hütte) geleitet. Eine Fürsorgerin und zwei Pflegerinnen sind mit diesen Aufgaben betraut. Auch Rheinmetall und die Mannesmannröhren-Werke (Hückingen) haben eine eigene Werkspflegerin, ebenso verfügen die V. St.-Röhrenwerke (Düsseldorf) über zwei Werksfürsorgerinnen.

Im übrigen liegt die Werkspflege, soweit keine Sonderorgane vorhanden sind, in Händen der Leiter der sozialpolitischen Abteilungen, die das Unterstützungswesen unter sich haben und mit den kommunalen Wohlfahrtspflegerinnen zusammenarbeiten²⁰.

²⁰ Die erzieherischen Aufgaben stehen, wie wir bereits andeuteten, nicht im Vordergrund der Werkspflege der Großeisenindustrie, zum Unterschied etwa vom Bergbau; die zumeist anderen Standortsbedingungen (Großstadt!) und Belegschaftsgrundlagen

b) Die Bekämpfung wirtschaftlicher Not

Der Eigenart der Werkspflege in der Großeisenindustrie entsprechend, stehen die Maßnahmen zur Bekämpfung wirtschaftlicher Not im Mittelpunkt. Gerade während der großen Wirtschaftskrise²¹ haben sich diese Maßnahmen als notwendig und nützlich erwiesen.

Außerordentliches wird auf diesem Gebiete von der Fried. Krupp A.-G. geleistet. Man begnügt sich aber hier mit Recht nicht nur mit der Abhilfe unmittelbarer Not, sondern verbindet diese Fürsorge mit wirtschaftlicher und sonstiger Lebensberatung. Man kann den Worten in einem Tätigkeitsbericht der Unterstützungsabteilung zustimmen, daß gerade für diese Arbeit mit dem Grundsatz „Zahlen beweisen“ die Darstellung nicht erschöpft werden kann. „Ein derartiges Verfahren kann auf eine Wohlfahrtseinrichtung nur in sehr beschränktem Maße Anwendung finden. Eine

lassen die Bedeutung dieses Teils der Werkspflege zurücktreten. Größere Schulungseinrichtungen haben vor allem die August Thyssen-Hütte, die Gutehoffnungshütte und die Fried. Krupp A.-G. geschaffen.

Die August Thyssen-Hütte vereinigt in der „Anstalt für Jugendpflege“ die verschiedenen Schulen zur Ausbildung und Weiterbildung von Mädchen und Frauen. In der Haushaltungsschule wird eine umfassende Ausbildung in der Hauswirtschaft und den dazugehörigen Fächern erteilt, und zwar 25 Stunden Unterricht in praktischen und 7 Stunden in theoretischen Fächern. Die Ausbildungszeit dauert ein Jahr. Daran schließt sich eine Kinderpflegerinnenschule. Sie übernimmt die Ausbildung der Kinderpflegerinnen, und zwar durch praktische Unterweisung in Kinderpflege und Erziehung, Säuglings- und Kinderkrankenpflege, ferner durch Ausbildung in allen Zweigen des Haushaltes. Der theoretische Unterricht erstreckt sich auf Deutsch, Jugendliteratur, Erziehungslehre, Berufskunde, Gesundheitslehre usw. Die Ausbildungszeit dauert 1½ Jahre. Neben diesen beiden Schulen sind noch Wäsche-Nähklassen und Schneiderinnenklassen vorhanden. Die Schulen haben staatliche Anerkennung und werden von 150–160 Schülerinnen besucht. Außerdem enthält die Anstalt für Jugendpflege noch Kindergärten, die von mehr als 200 Kleinkindern besucht werden. Über das umfassende Schulwesen der Gutehoffnungshütte; vgl. R. Schwenger, a. a. O. S. 181f.

Die Kruppsche Haushaltungsschule veranstaltete im Jahre 1931/32 folgende Lehrgänge: Zwei Jahreslehrgänge für schulentlassene Mädchen mit wöchentlich 27 Unterrichtsstunden, zwei acht- bzw. zwölfwöchige Tageslehrgänge für Erwachsene mit 19 Unterrichtsstunden in der Woche und fünf zwei- bis dreimonatige Abendkurse für Berufstätige. Die Zahl der Teilnehmerinnen betrug im Berichtsjahr 1931/32 163. Außerdem werden von der Schulleiterin allgemeine Vorträge hauswirtschaftlicher Art vor Frauen und Mädchen der Werksangehörigen gehalten. Gegenstand der Vorträge war beispielsweise: Einkauf von Lebensmitteln nach Nährwert und zweckmäßiger Verwendung; der Sonntag und Feiertag in der Familie; zeitgemäße hauswirtschaftliche Fragen; zweckmäßige Ernährung u. a. Eines der Hauptziele (das im übrigen auch für die beiden oben erwähnten Haushaltungsschulen zutrifft) ist die eigentliche hauswirtschaftliche Seite: „Belehrungen über die haushälterische Verwendung des Einkommens durchziehen den ganzen praktischen Unterricht. Die Schülerinnen werden herangezogen bei Aufstellung eines Haushaltkostenvoranschlags, Anweisung zu einfacher häuslicher Buchführung wird gegeben, die Berufswahl besprochen.“ — Die 1875 gegründete Industrieschule für Mädchen ging im Jahre 1927 an die Stadt Essen über.

²¹ Die eigentlichen Notstandsmaßnahmen werden an anderer Stelle behandelt (S. 166 ff.).

wohlorganisierte Wohlfahrtspflege beschränkt sich nicht auf zahlenmäßig nachzuweisende Wirtschaftsbeihilfen, sondern ihre Hauptaufgabe liegt in der Erfassung alles dessen, was zur Beseitigung, Linderung oder Vorbeugung in bezug auf wirtschaftliche, gesundheitliche, erzieherische und sonstige Notstände geschehen kann.“ Die geistigen, gesundheitlichen und ähnlichen Nöte, heißt es dann weiter, sind zu einem nicht geringen Teil die Ursachen der wirtschaftlichen Not. — Von der Bekämpfung der wirtschaftlichen Not lässt sich also die Belehrung und Aufklärung der Leute nicht loslösen. Die Beratung hat aber noch einen anderen Wert: Selbst wenn eine werkseitige Hilfe nicht in Aussicht gestellt werden kann, ist es der Werkspflegerin in sehr vielen Fällen möglich, den Notleidenden die ihnen zumeist unbekannten Wege zu zeigen, um die Leistungen der in Betracht kommenden öffentlichen und sonstigen Wohlfahrtseinrichtungen in Anspruch nehmen zu können und nötigenfalls im Interesse der Leute selbst mit den berufenen Organen in Verbindung zu treten. — Immerhin lässt sich bereits aus den zahlenmäßigen Angaben die ausgedehnte Unterstützungstätigkeit der Fried. Krupp A.-G. entnehmen.

Die Gesuche, die bei der Unterstützungsabteilung einlaufen, werden von den Fürsorgerinnen nachgeprüft, doch ergreift man auch seinerseits die Initiative, um besonders Bedürftige festzustellen. So werden bereits seit dem Jahre 1920 die im Kruppschen Krankenhaus befindlichen Arbeiter ermittelt, die 3 Wochen und mehr feiern. Die Familien dieser Kranken werden aufgesucht und gegebenenfalls die erforderlichen Maßnahmen ergriffen. Dasselbe gilt von den Arbeitern, die durch eine überdurchschnittliche Zahl von Feierschichten einen empfindlichen Lohnausfall aufzuweisen haben. Überhaupt wird die Zusammenarbeit mit sämtlichen Stellen des Betriebes in den Dienst der Sache gestellt. Zu diesem Teil der „aktiven“ Fürsorgetätigkeit gehört auch die Unterstützung der kinderreichen Familien, Invaliden und Witwen früherer Belegschaftsangehöriger und der Hinterbliebenen tödlich Verunglückter.

In der Nachkriegszeit sind an Stelle von Bargeldern zu etwa drei Fünftel der Fälle Sachunterstützungen eingeführt worden, da bei der Barhilfe die Gefahr besteht, daß der Geldbetrag nicht für den vorgesehenen Zweck bzw. nicht in der richtigen Weise verwendet wird. Mit der Sachunterstützung erhalten die Bedürftigen das, was sie tatsächlich benötigen. Die Unterstützungsabteilung besitzt ein Warenlager für Sachunterstützungen. Die Sachen werden teils als Sachunterstützung, teils als Einkaufsbewilligung in bar oder Ratenzahlung abgegeben. In letzterem Falle werden die Waren zu außerordentlich billigen Preisen und günstigen Zahlungsbedingungen verabreicht. Das Lager enthält Anzug- und Wäschestoffe und

andere Waren des täglichen Gebrauches. Die Stoffe werden zum größten Teil an Ort und Stelle verarbeitet. — Über den Umfang der Sachunterstützungen geben die aus dem Geschäftsbericht 1931/32 der Unterstützungsabteilung herausgegriffenen Zahlen eine Vorstellung, demnach im Berichtsjahre allein 23 700 m Nesselstoff, 3132 m Anzug-, Kleider- und Mantelstoffe aus dem Warenlager abgegeben wurden. Einen großen Aufwand erfordern die Winterbeihilfen.

1931/32 wurden abgegeben²²:

8252 Gutscheine über je einen Förderwagen Kohlen (14—15 Ztr.),
 8395 Kartoffelgutscheine (durchschnittlich 3 Ztr.),
 8796 Lebensmittelpakete,
 249 Beihilfen für auswärtige Unterstützungsempfänger.

Allein für die Sachunterstützungen (ohne Barunterstützungen) wurde von der Firma 202 859 RM aufgewendet.

Viele Jahre wurde von der Unterstützungsabteilung in den Wohnungscolonien für bedürftige Familien ein Mittagessen verabreicht (ungefähr 60000 Portionen im Jahr). In der Inflationszeit und den darauf folgenden Jahren hat diese Maßnahme segensreich gewirkt. Zu der Zeit wurde auch Milch in größerem Umfange abgegeben. Die Speisungen werden jetzt noch für die Bewohner des Altenhofes und des Pfründhauses im Schederhofe beibehalten.

Die Gutehoffnungshütte besitzt ebenfalls ein umfassendes Unterstützungswesen, das vorwiegend in die Hände der Einzelbetriebe gelegt ist²³.

Die Hüttengruppe West der Vereinigten Stahlwerke hat für ihr Unterstützungswesen ein Verfahren eingeführt, das Beachtung verdient. An Hand der Eingaben der Antragsteller werden die Verhältnisse von der Werksfürsorgerin nachgeprüft und das Unterstützungsgesuch (vgl. Abb. 8 und 9) von der Fürsorgerin und vom Betriebe ausgefüllt. Die Höhe des Unterstützungssatzes bestimmt die Direktion nach einem Punktwertungssystem. Die Festlegung der Punktwertung für die Unterstützungsgesuche ist folgende:

A. Anzahl der Familienmitglieder	3 = Punktwerte
(z. B. bei 5 Familienmitgliedern 2 P.W.)	
B. Gesamtes Familieneinkommen	P.W. = $\frac{B - 60}{10}$

(B = Familieneinkommen)

²² Es werden hier nur die Sachunterstützungen von Belegschaftsangehörigen berücksichtigt. Die erheblichen Zuwendungen für frühere Belegschaftsangehörige vgl. S. 169 ff. Ebenso wenig sind die Bar- und Sachaufwendungen aus der Arbeiter und Invalidenstiftung berücksichtigt.

²³ Vgl. R. Schwenger, a. a. O. S. 185 f.

Unterstützungs- gesuch	Werk: August Thyssen-Hütte	Gesuch Nr. 530							
		Gesuch vom 2.9.1932							
Gesuch									
Träger	Schmitz, Heinrich Wohnung: Hamborn, Schulstr. 4								
Zweck	Erlangung einer Beihilfe an Lebensmittel								
Begründung	Krankheit des Mannes und der Frau								
Feststellungen									
Person des Gesuchstellers A =	Geburt 10.8.84	Lebens- alter 49	Eintritt 8.12.12	Dienst- alter 20	Aus- tritt —	Beruf Schmied	Betrieb El. B. I	Meister Kurze	ledig verh. verw.
Familie des Gesuchstellers A = + 1	Anzahl der Kinder			Sonstige unterhaltungsberechtigte Personen mit Angabe d. Verwandtschaftsverhältnisses					
	unter 14 Jahre 1	über 14 Jahre ohne Verd. —	mit Verd. 1	20jähr. Tochter (ausw. in Stellung) 18 „ „ („ „ „ „)					
Monatliches Einkommen der Familie des Gesuchstellers B = 3 1/2	Netto- Lohn	Bruttolohn abzüglich Steuern und soziale Lasten der letzten 3 Monate						Miete 24.80	
					Juni krank	Juli krank	Aug. krank		
		Ehemann							
		Ehefrau							
		Kind / Sohn			60.-	60.-	60.-		
		Kind							
		Summe			60.-	60.-	60.-		
		Nettolohn im Mittel			60.-				
		Nettolohn im Mittel abzügl. bezahlte Miete			35.20				
		Laufende Unterstützung des Werkes Krankengeld Alters-, Invaliden-, Knappschafts-, Angestelltenrente Waisenrente Unfallrente Kriegsrente (Elternrente, Zusatzrente) Arbeitslosen-, Krisenunterstützung Wohlfahrtsunterstützung Kurzarbeiterunterstützung aus Besitz							
Sonstiges Ein- kommen der zum Haushalt zählen- den Personen (monatl.)						61.50			
Summe Sonstiges Einkommen			61.50						
Netto-Lohn im Mittel mit Abzug der Miete			35.20						
Gesamtes Familien-Einkommen			96.70						
Erfolgt Unterstützung durch eigene Kinder oder Verwandte? nein In welcher Weise?									
Der Gesuchsteller hat nachweisbare Schulden. Die Rückzahlung beträgt M. — je Monat auf — Monate.									
V. Nr. 4005									

Abb. 8. Formular eines Unterstützungsgeesuches bei der Hüttengruppe West der Vereinigten Stahlwerke.

Aufschlüsse	Betrieb	Leistung	Führung	Befürwortet durch
		gut	gut	Heymann 7. 9. 32
	Unfall-ver-hütung	Unfall vom Gesuchsteller verschuldet?		
		Schädigung des Werkes durch den Unfall?		
C = + 1	Fürsorge	Bericht und Vor-schlag	Haushaltsführung sehr sauber	Kinderpflege gut
D = + 6			Krankheiten in der Familie	
			Mann krank Frau krank	
			Sonstiges: Schmitz feiert an einem Beinleiden, seit Dezbr. 1931 krank und ist noch nicht arbeitsfähig. Die Frau ist an einem schweren Gallen- und Nervenleiden erkrankt. Infolge der langen Krankheit befindet sich die Familie in Not.	
			Vorschlag der Fürsorgeschwester eine Beihilfe an Lebensmittel.	
				Schw. L. 8. 9. 32
	Bisher bezogene Unter-stützun-gen	Tag	Art der Unterstützung	Betrag Mk.
		6. 5. 31	Lebensmittel	15.-
		30.11. 31	"	15.-
Vorschlag				
		P. W. = A - $\left(\frac{B-60}{10}\right)$ + C + D =	4 1/2	Abt. Betriebswirtschaft Arbeiterangelegenheiten
			Mk.	
		Unterstützungsbetrag nach P. W.	15.-	Richter
		Unterstützungsvorschlag Lebensmittel	15.-	
Entscheid				
		Genehmigt Lebensmittel		Der Gruppenleiter
				Schneider
Erledigung				
	Gesuch abschlägig beschieden am		erledigt durch ausgeführte Unterstützung am 30. 9. 32	

Abb. 9. Rückseite des Unterstützungsgebetes.

C. Führung des Haushalts und der Kinderpflege:	
Ordentlicher Haushalt und Kinderpflege unter erschwerten Umständen	+ 1
Unordentlicher Haushalt (eigenes Verschulden)	- 2
D. Krankheit in der Familie:	
Schwere Krankheit des Mannes	+ 3
Schwere Krankheit der Frau	+ 3
Schwere Krankheit der Kinder (je Kind)	+ 1
Schwere Krankheit der Angehörigen	+ 1

Die im einzelnen errechneten Punktwerte sind auf Grund langer Erfahrung bestimmt und haben sich als durchaus brauchbar erwiesen. Sie werden in der Endformel $A - \left(\frac{B-60}{10} \right) + C + D$ zusammengefaßt, welche die verschiedenen Faktoren zahlenmäßig zueinander in Beziehung bringt. Aus dieser Formel wird der Gesamtpunktwert errechnet. Von drei Punkten an wird eine Unterstützung gewährt, die sich nach der Punktzahl nach oben staffelt. Durch dieses System wird ein Doppeltes erreicht: eine möglichst große Objektivität und außerdem eine große Vereinfachung des Verwaltungsverfahrens.

In größerem Umfange werden Unterstützungen auch von den übrigen Hüttenwerken der Vereinigten Stahlwerken, von Rheinmetall und der Hoesch-Köln Neuessen A.-G. gewährt. Beim Mannesmannkonzern werden die Unterstützungen nicht von den einzelnen Betrieben erledigt, sondern bei der Hauptverwaltung beantragt. Über den Umfang dieser Aufwendungen liegen allerdings nur summarische Angaben vor. 1931 wurden laut Geschäftsbericht für diese Zwecke (einschließlich Stiftungen und Beihilfen) vom Konzern 798 217 RM ausgeworfen (über die sozialen Aufwendungen bei den Vereinigten Stahlwerken (vgl. S. 25ff.).

Zumindest erwähnt sei noch, daß vereinzelt, z. B. bei der Gutehoffnungshütte die Unterstützung in wirtschaftlicher Not in der Weise erfolgt, daß den Arbeitern Darlehen gegeben werden, die in kleinen Raten zurückzuzahlen sind.

c) Die Gesundheitsfürsorge

In dem Abschnitt über Gesundheitsfürsorge sollen die Einrichtungen behandelt werden, die außerhalb des Betriebes zur Verbesserung der gesundheitlichen Verhältnisse der Belegschaft und ihrer Angehörigen geschaffen wurden. Damit scheidet die Arbeitshygiene aus diesen Betrachtungen aus, ebenso wenig werden die Leistungen der Betriebskrankenkassen in diese Darstellung mit einbezogen.

Die Gesundheitsfürsorge ist zu einem größeren Teil vorbeugende Gesundheitspflege, schließt aber nicht ein Heilverfahren in gewissem Umfange aus. Auch bei der Gesundheitsfürsorge macht sich der Vorteil

einer Ausnützung bestehender Betriebseinrichtungen geltend. Die Werksärzte werden zumeist auch mit diesen Aufgaben betraut, die enge Zusammenarbeit mit der Betriebskrankenkasse kommt der Gesundheitsfürsorge zugute, Verbandsstuben, Laboratorien und Badeeinrichtungen können für diese Zwecke mit nutzbar gemacht werden. Die Betriebe, welche sich diesen Aufgaben angelegentlich widmen, haben eigene Abteilungen, gesundheitliche Fürsorgestellen, geschaffen, die unter der Leitung eines Arztes und von Krankenschwestern stehen.

Eine der bemerkenswertesten gesundheitlichen Fürsorgestellen besteht auf den Stahl- und Walzwerken Thyssen Mülheim. Die Fürsorgestelle ging aus der militärärztlichen Untersuchungsstelle, die nebenbei als Verbandsstation diente, hervor. Der Zweck und die Aufgabe der Gesundheitsfürsorge war der, den besonders in der Kriegs- und Nachkriegszeit immer fühlbarer werdenden schlechten Gesundszustand der industriellen Arbeiterbevölkerung zu verbessern. Ihr erstes praktisches Ziel ist, die gesamte Belegschaft des Werkes einschließlich der Familien zu erfassen, in ständiger gesundheitlicher Beobachtung zu halten, um in jedem Falle, wenn notwendig, einzutreten. Die zweite Aufgabe ist die, allgemein degenerativ wirkende Faktoren zu erforschen und nach Möglichkeit zu bekämpfen. Zu Anfang wurden zwei Ärzte, vier staatlich geprüfte Fürsorgerinnen, eine Röntgenassistentin und ein Verwaltungsbeamter beschäftigt. Zur Zeit ist nur ein Arzt hauptsächlich angestellt, dem noch das Hilfspersonal zur Seite steht. Der Fürsorgestelle angegliedert sind auch die Verbandsstationen der Betriebe. 1922 wurde in dem Vorort Styrum, in dem ein großer Teil der Arbeiter des Werkes wohnt, eine zweite Fürsorgestelle errichtet; hier werden in der Woche dreimal Sprechstunden für die Belegschaftsmitglieder und ihre Angehörigen abgehalten. Alle Werksangehörigen, insbesondere Säuglinge, Kleinkinder und Schulkinder, erfaßt man listenmäßig, während in der Hauptfürsorgestelle die Erfassung aller gefährdeten Familien erfolgt. Größte Aufmerksamkeit wird der Erforschung und Bekämpfung der Tuberkulose gewidmet. Die Arbeit der Nebenstelle ist eine rein gesundheits-fürsorgerische, dagegen gliedert sich die Tätigkeit der Hauptfürsorgestelle in eine werksärztliche und eine gesundheits-fürsorgerische. Die werksärztliche Tätigkeit umfaßt²⁴:

1. Einstellungsuntersuchungen,
2. ärztliche Beratung von Arbeitern und Angestellten,
3. gutachtliche Tätigkeit für die Krankenkassen im Sinne der vertrauensärztlichen Tätigkeit,
4. die Überwachung von Verbandsstationen und hygienischen Einrichtungen sowie die Ausbildung von Heildienern und ersten Helfern.

²⁴ Zum Teil wird die werksärztliche Tätigkeit auf S. 50 f. behandelt.

Die fürsorgerische Tätigkeit umfaßt:

1. Die Überwachung tuberkulös erkrankter und tuberkulös gefährdeter Familien der Belegschaft,
2. Untersuchung von Kindern und Erwachsenen,
3. Hausbesuche und soziale Beratung durch Fürsorgeschwestern,
4. Bearbeitung des Unterstützungswesens,
5. Auswahl und Entsendung von Kindern in Kinderheime und die ärztliche Überwachung der Heime.

Dazu kommen die technischen Leistungen, wie Röntgenuntersuchungen und -aufnahmen, Bestrahlungen mit Höhensonnen, Diathermiebehandlung, Laboratoriumsuntersuchungen usw.

Die ärztliche Beratung erhalten Arbeiter und Angestellte kostenlos, ohne dabei Zeit zu versäumen, da die Fürsorgestellen möglichst günstig gelegen sind. Dies ist auch für den Betrieb wichtig, da eine Unterbrechung des Dienstes nicht einzutreten braucht. Die Beratung kann sowohl in den Verbandsstuben wie in den Fürsorgestellen erfolgen. Allein die Durchgänge dieser Beratungen in der Hauptfürsorgestelle in den Jahren 1922 bis 1932 betragen 32 218.

Die gesundheits-fürsorgerische Tätigkeit besteht in der kostenlosen Untersuchung aller Arbeiter, Angestellten und ihrer Familien. Die Arbeit konzentriert sich hauptsächlich auf die Tuberkulosebekämpfung. Wird zum Beispiel in einer Familie eine Ansteckung mit Tuberkulose festgestellt, so wird die ganze Familie auf Tuberkulose untersucht und geröntgt; die Krankenbefunde werden in einer Familienakte festgelegt, und an Hand dieser Akte bleibt die betreffende Familie dauernd unter Kontrolle. Wohnt eine tuberkulös erkrankte Person in einem Haus mit anderen Familien zusammen, so werden auch diese, falls es sich um Werksangehörige handelt, bei der Werksfürsorgestelle, sonst bei der städtischen Fürsorgestelle untersucht. Je nach Lage des Falles tritt nun ärztliche Behandlung, Krankenhausbehandlung, Heilstätten- oder Landaufenthalt sofort ein. Handelt es sich um ganz leichte Fälle, so wird dem betreffenden Betrieb Mitteilung gemacht, und der gefährdete Arbeiter erhält nach Möglichkeit eine seinem Gesundheitszustand entsprechende Arbeit. Erkrankte Kinder werden gegebenenfalls in Kinderheimen zur mehrwöchentlichen oder mehrmonatlichen kostenlosen Kur überwiesen.

Den Einrichtungen der Stahl- und Walzwerke Thyssen steht die Gesundheitsfürsorge der Gutehoffnungshütte nicht nach. Das Werk besitzt zwei große Fürsorgestellen, von denen die eine in Sterkrade über Untersuchungszimmer, Verbandszimmer, Laboratorien, ein Operationszimmer, Badeeinrichtungen verfügt. Einen besonderen Umfang hat

die Röntgenabteilung; nahezu sämtliche diagnostischen Röntgenaufnahmen werden hier ausgeführt. In einem normalen Jahr wurden allein 1800 Röntgenaufnahmen und 560 Röntgendurchleuchtungen gemacht. In demselben Jahre wurden 5566 Höhensonnenbestrahlungen in diesem einen Ambulatorium verabreicht. Die Durchgänge (Beratungen, Untersuchungen usw.) schwankten in früheren Jahren zwischen 30- und 35 000. Neben den Einstellungsuntersuchungen erwachsener Arbeiter finden auch jährlich Lehrlingsuntersuchungen statt, denen man ganz besondere Sorgfalt zuwendet. In Zweifelsfällen wird, was übrigens auch bei der Annahme von Arbeitern der Fall ist, zur Ergänzung der Untersuchung eine Röntgenaufnahme gemacht. Die Tätigkeit des Hüttenarztes erstreckt sich weiterhin auf die gesundheitliche Betreuung der verschiedenen Kleinkinderschulen sowie der Haushaltungsschulen, die mehrmals im Jahre besucht werden. Den beiden Ambulatorien obliegt auch die Überwachung der Verbandsstellen in den einzelnen Betrieben und Nebenbetrieben.

Die Gesundheitsfürsorge wird bei den meisten anderen Werken — neben den eigentlichen arbeitshygienischen Aufgaben — in den einzelnen Hilfsstellen, Verbandsstuben und Ambulatorien betrieben, die Bestrahlungsräume für Höhensonnen enthalten, Diathermieapparate und Röntgeneinrichtungen. Die Tätigkeit ist in den meisten Fällen, wenn auch in geringerem Umfange, ähnlich aufgezogen wie bei den Stahl- und Walzwerken Thyssen und der Gutehoffnungshütte. Eine besondere Hervorhebung verdienen die fürsorgerischen Einrichtungen der Hoesch-Köln Neuessen A.-G. und der anderen Hüttenwerke der Vereinigten Stahlwerke.

Gelegentlich wurden für die Zwecke der Gesundheitsfürsorge umfassende Heilbadeanstalten errichtet. So haben beispielsweise die Manesmannröhren-Werke Rath im Jahre 1926 zwei großzügig ausgestattete Heilbäderanlagen gebaut, die im Werk selbst liegen und den Belegschaftsmitgliedern und ihren Angehörigen zur Verfügung stehen. Es handelt sich hier um eine soziale Einrichtung der Firma, denn die Inanspruchnahme geht weit über den Rahmen der Betriebskrankenkasse hinaus. Die beiden Anstalten enthalten je 45 Wannenbäder und Duschen, außerdem werden elektrische Bäder, Lichtbäder, Höhensonnen, Diathermie, Kohlensäurebäder und Massagen unentgeltlich gewährt. Die Lage der Heilbäderanlagen im Werke ermöglicht eine Inanspruchnahme dieser Einrichtung durch Arbeiter und Angestellte, ohne daß ein wesentlicher Arbeits- oder Wegausfall damit verbunden wäre. Die Bäder werden durchwegs während der Arbeitszeit verabreicht, der Arbeitszeitverlust fällt nicht zu Lasten des Lohnes. Dadurch werden die Arbeiter angeregt, das Erforderliche für ihre Gesundheit zu tun, während sonst die Gefahr besteht, daß infolge der damit verbundenen Unbequemlichkeiten die Heil-

bäder nicht genommen werden. Bei Werken, die in größerer Entfernung von der Stadt in einem mehr ländlichen Bezirk gelegen sind, ist diese Einrichtung von Werksbäderanlagen sehr nützlich.

Der Bochumer Verein hat innerhalb des Hochofenbetriebes mehrere Badezellen errichtet, um das beim Granulationsverfahren umlaufende Wasser wegen seiner heilkraftigen Wirkung auszunutzen. Auf Grund von Erfahrungen und der Analysenergebnisse werden diese Bäder von den Ärzten für chronischen Muskel- und Gelenkrheumatismus, Gicht, Folgen von Unfällen, Neuralgie, Hautleiden und Metallerkrankungen empfohlen. Die Bäder werden kostenlos verabfolgt.

Zur Förderung der Gesundheitsfürsorge sind vereinzelt auch Stipendien und Kasseneinrichtungen geschaffen worden. Die Kruppsche Stiftung zur Förderung der Gesundheitspflege ist ausschließlich für die häusliche Krankenpflege bestimmt²⁵: In Fällen, wo die Frau entweder schwer krank zu Hause liegt oder sich in Anstaltpflege befindet, wird auf Antrag eine Hilfe für die Kranke und zur Versorgung des Haushaltes und der Kinder gestellt. Die häusliche Krankenpflege ist der Unterstützungsabteilung angegliedert. Für die Verrichtung der Dienste in der Familie werden Frauen und Mädchen von Werksangehörigen angenommen. Die Leitung hat eine Krankenschwester, welche neben der Überwachung der Pflegerinnen für die Ausführung der ärztlichen Anordnungen zu sorgen hat, die Kranken besucht und die Verbindung zwischen Werk und Familie aufrechterhält. Die Durchführung der Pflegen und die Behebung wirtschaftlicher Hindernisse macht häufig die Gewährung einer Unterstützung notwendig. Beihilfen in bar und, seit Bestehen des Warenlagers der Unterstützungsabteilung, in Sachwerten, leihweise Überlassung von Krankenpflegeartikeln helfen bei der pfleglichen Behandlung wirtschaftlich notleidender Familien. Auf erziehlichem Gebiete wird die Aufrechterhaltung oder die Gewöhnung an Sauberkeit, Ordnung, Sparsamkeit und gute Kindererziehung angestrebt. Für den Mann bedeutet eine solche Hauspflege eine Entlastung für die Sorge um seine Familie. Die Zusammenarbeit mit den Ärzten ist eine sehr enge. November 1932 konnte die Hauspflege auf 25 Jahre ihres Bestehens zurückblicken. In dieser Zeit wurden laut den „Kruppschen Mitteilungen“ (1932, Nr. 20) 9406 Familien mit rund 47030 Gliedern betreut. Die Zahl der Pflegetage betrug in diesem Zeitraume 153 497. — Bei der Gutehoffnungshütte ist eine „Haushilfe“ vorhanden, die ausschließlich als Wöchnerinnenfürsorge aufgezogen ist²⁶.

²⁵ Seit Anfang 1924 übernimmt die Firma die Kosten aus der Geschäftskasse.

²⁶ Vgl. R. Schwenger, a. a. O. S. 175.

Für die Versorgung ihrer in den Ruhestand versetzten, nicht mehr krankenversicherungspflichtigen Hüttenarbeiter und deren Angehörigen mit ärztlicher Hilfe und Arzneien (es handelt sich um etwa 2500 Mitglieder und Witwen) hat die Gutehoffnungshütte eine besondere „Fürsorgeeinrichtung“ geschaffen. Die Einrichtung beruht auf dem Gedanken, diesen Personen in Krankheitsfällen durch Erleichterung einer ordnungsmäßigen Behandlung eine wirksame Hilfe zu leisten. Da diese alten Leute nicht über die erforderlichen Mittel zur Durchführung einwandfreier ärztlicher Behandlung verfügen, wären sie, wenn ihnen nicht von anderer Seite Hilfe zuteil würde, gezwungen, das Wohlfahrtsamt in Anspruch zu nehmen. Das Werk hat mit einer Reihe von Ärzten Abkommen für die ärztliche Versorgung der Mitglieder der „Fürsorgeeinrichtung“ getroffen. Gewährt wird freie ärztliche Behandlung, ärztliche Hilfe bei Entbindungen, freie zahnärztliche Behandlung, sowie der Ersatz der Kosten für Arzneien und kleinere Heilmittel für die Ruhegeldempfänger und ihre Angehörigen. Die Aufwendungen der „Fürsorgeeinrichtung“ werden zum größten Teile (ca. 85 %) durch die Beiträge der Gutehoffnungshütte gedeckt. Der Rest wird durch Auferlegung einer geringen Kostenbeteiligung seitens der Mitglieder aufgebracht. — Einem ähnlichen Zweck dient die Arzneikasse der Klöckner-Werke (Düsseldorf), die auch einen Zuschuß zu den Krankenhauspflegekosten stellt.

Die Hebung des gesundheitlichen Zustandes wird auch durch Ermöglichung eines längeren Aufenthaltes in Erholungsheimen erreicht. Zu einem Teil trägt diese Kosten die Betriebskrankenkasse, vielfach wird aber auch diese Art von Gesundheitsfürsorge unabhängig von ihr durchgeführt. Die Fried. Krupp A.-G. besitzt mehrere Erholungshäuser. Das Kaiserin-Auguste-Viktoria-Erholungshaus besteht aus fünf zusammenhängenden Einzelgebäuden. Zwei Gebäude mit insgesamt 135 Betten sind für die Aufnahme rekonvaleszenter werksangehöriger Männer bestimmt, mit Sportplatz, Kegelbahn, Büchereien usw. Geräumige Terrassen stehen für Liegekuren, Sonnenbäder usw. zur Verfügung. Nach ärztlicher Verordnung werden Heilbäder und Höhensonnen verabreicht. In einem der Männerhäuser ist eine vollkommen für sich abgeschlossene Abteilung für unterernährte, rachitische, chirurgisch-tuberkulöse Kinder mit 25 Betten. Die beiden anderen Gebäude dienten ursprünglich zur Aufnahme von Kindern und Frauen, sind aber zur Zeit vorübergehend für Krankenhauszwecke in Anspruch genommen. Als Ersatz ist in Heidhausen an der Ruhr ein Erholungsheim für 26 Frauen und 60 Kinder eingerichtet worden. Das Arnoldhaus für Wöchnerinnen ist auf Grund einer Stiftung erbaut worden und dazu bestimmt, den Frauen von Werksangehörigen für die Entbindung ruhigen Aufenthalt und geeignete Wochenpflege zuteil werden

zu lassen; es hat nach dem Stande von Ende 1932 eine Kapazität von 80 Betten. In Sayn ist außerdem ein Beamtenerholungsheim²⁷.

Bekannt ist das vorzüglich geleitete Kinderheim in Schlederhausen, das der Hoesch-Köln Neuessen A.-G. gehört und über 200 erholungsbedürftige Kinder, die ärztlich überwacht werden, aufnehmen kann. Der Pensionspreis für Kinder beträgt täglich 1 RM. Die Kur dauert gewöhnlich 4—6 Wochen.

Die Firma Thyssen & Co. verfügte bis zum Jahre 1926 über zwei Kinderheime mit insgesamt 200 Betten. Heute besteht das „St. Raffael-Haus“ in Saarn mit 56 Betten, während das „Franziskushaus“ in ein Alters- und Waisenhaus umgewandelt wurde. Das Raffaelhaus ist das ganze Jahr geöffnet, und die Kinder werden hier nicht nur aus gesundheitlichen, sondern auch aus sozialen, wirtschaftlichen und familiären Gründen untergebracht. Alle Kinder werden vor der Aufnahme vom Werksarzt der Vereinigte Stahlwerke A.-G., Stahl- und Walzwerke Thyssen untersucht und geröntgt. Leichte Fälle von tuberkulösen Anfangserkrankungen, skrofulose und rachitische Kinder werden vor allem berücksichtigt. Die Kuren dauern 2 Monate. Im Franziskushause wurden von 1921—1926 3442 Kinder mit 237116 Pflegetagen untergebracht, im Raffaelhaus von 1921—1932 3337 Kinder mit 189600 Pflegetagen. An den entstehenden Kosten des Raffaelhauses beteiligen sich die Stahl- und Walzwerke Thyssen.

Die Gutehoffnungshütte entsandte früher 400—500 Kinder zu Kuren, gegenwärtig 200—300, außerdem etwa 110 Erwachsene.

III. Existenzsicherung und Entsorgung

In diesem Abschnitt werden die finanziellen Einrichtungen behandelt, die — in Anknüpfung an den Selbsthilfewillen — den Belegschaftsangehörigen die Möglichkeit zu einer wirtschaftlichen Vorsorge geben. Hauptsächlich kommt hier das betriebliche Kassenwesen in Betracht (Werkssparkassen, Betriebspensionskassen und Unterstützungskassen), außerdem die Gewinnbeteiligung als ein Versuch, dem Arbeiter einen Anteil am Ertrag der Unternehmung zu geben.

Kennzeichnend für alle diese Einrichtungen ist ihre organisatorische Verbindung mit dem Betrieb. Das Werk besorgt die Einziehung und Verwaltung der Gelder und stellt Personal sowie Räumlichkeiten für diese Zwecke zur Verfügung. Durch das betriebliche Kassenwesen wird ein erzieherischer Einfluß auf die Geldwirtschaft des Arbeiterhaushaltes

²⁷ Über die großzügige Versendung von Kindern in Luftkurorte, Bäder und Heilstätten durch die Friedr. Krupp A.-G. vgl. S. 122f.

ausübt, und zwar hinsichtlich einer sparsamen Verwaltung der Einkünfte sowie einer Vorsorge mit dem Ziel einer gewissen Lebenssicherung und Entsorgung.

Zu den bekanntesten betrieblichen Kasseneinrichtungen gehören die Werksparkassen. Es sind dies Spareinrichtungen von Unternehmen, welche die Einziehung, Verwaltung und Verzinsung der Ersparnisse von Werksangehörigen übernehmen. Ihre nächstliegende Aufgabe ist die Förderung der Spartätigkeit der Arbeitnehmer, die Erleichterung des Sparsens durch bequeme Einziehung der Gelder in Form der Abhaltung vom Arbeitslohn und Gewährung verschiedener Vergünstigungen, um einen entsprechenden Sparanreiz zu schaffen. Dieser rein sozial-politische Zweck der Werksparkassen erfährt eine gewisse Erschwerung durch die Art der Verwendung und Anlage der Spareinlagen seitens des Unternehmens. Wird das Sparkapital im eigenen Betrieb angelegt, ist eine Mündelsicherheit natürlich nicht gegeben, wenn auch von den Werken nach Möglichkeit Vorsorge getroffen wird, indem die Werksparer bevorzugt behandelt werden. Deshalb haben schon die älteren Werksparkassen verschiedene Sicherungen eingebaut, um eine drohende Gefährdung des Sparkapitals zu vermeiden²⁸. Da sich eine Anlage der Spargelder im Betrieb nicht immer als zweckmäßig erwiesen hat, gingen manche Unternehmungen dazu über, die Sicherstellung der Sparanlagen auf eine andere Basis zu bringen.

Die älteste (gegründet 1842) und — was die Höhe der Sparguthaben anbelangt — wohl bedeutendste Werksparkasse ist diejenige der Gutehoffnungshütte, die sich auch durch eine günstige Aufwertung ausgezeichnet hat²⁹. Die Sparstelle der Hoesch-Köln Neuessen A.-G. besteht seit dem Jahre 1907. Die Spargelder werden bei der Dortmunder Städtischen Sparkasse hinterlegt. Die Sparstelle hat bis zu der Verfügung des Reichskommissars für das Bankgewerbe, nach der die Werksparkassen über die bei öffentlichen Sparkassen gültigen Zinssätze nicht hinausgehen dürfen, einen höheren Prozentsatz vergütet. Jährlich werden Prämien in einem Gesamtbetrag von 1 % der Sparguthaben unter die Sparer verlost.

Nach Gründung der Vereinigten Stahlwerke wurden die Werksparkassen vereinheitlicht (1928). Die Einzahlungen erfolgen bei den

²⁸ So hat, um ein Beispiel aus einem anderen Industriezweig anzuführen, die Textilfirma D. Peters & Co. in Elberfeld und Neviges im Jahre 1897 sämtliche Wohlfahrtskassen einschließlich der obligatorischen und freien Sparkasse in eine G.m.b.H. umgewandelt, um die Spargelder der Arbeiter und Angestellten unbedingt sicherzustellen und vor Eingriffen Dritter zu bewahren.

²⁹ Vgl. R. Schwenger, a. a. O. S. 129 f.

einzelnen Werken. Die gesamten Spareinlagen der Vereinigten Stahlwerke betragen in den einzelnen Geschäftsjahren:

1926/27	RM 5 927 000
1927/28	RM 11 514 000
1928/29	RM 15 500 000
1929/30	RM 16 749 000
1930/31	RM 15 615 000
1931/32	rund RM 13 000 000

Eine der größten Werksparkassen der Vereinigten Stahlwerke ist diejenige der August Thyssen-Hütte; am 1. Oktober 1930 bestanden etwa 4300 Konten mit einer Einlage von 6,4 Millionen RM, am 1. Oktober 1932 etwa 3500 Konten mit 5,2 Millionen RM. Das Kassenvermögen wird besonders verwaltet und im Betriebe angelegt. — Ähnlich wie beim Konzern der Vereinigten Stahlwerke ist das Sparwesen der zum Mannesmann-Konzern gehörigen Betriebe geregelt.

Eine vorbildliche Lösung des Werksparkassenproblems hat die Fried. Krupp A.-G. gefunden. Bis zum Jahre 1932 wurden die Gelder bei der Städtischen Sparkasse in Essen auf ein auf den Namen der Firma lautendes Sparbuch angelegt. Die Spargelder waren somit gesondert vom übrigen Betriebsvermögen verwaltet, doch blieben sie dem Zugriff der Gläubiger im Konkursfalle nicht entzogen. Am 1. Januar 1932 wurde die bisherige Spareinrichtung für die Gußstahlfabrik in eine besondere Abteilung der Städtischen Sparkasse Essen: „Zweigstelle 20 (Kruppsche Spareinrichtung)“ umgewandelt. Die Städtische Sparkasse hat also den Sparbetrieb der Fried. Krupp A.-G. übernommen und führt das Sparbüro als eine Zweigstelle der Sparkasse für die Werksangehörigen der Firma weiter. Die neue Regelung vereinigt in idealer Weise die Vorteile einer mündelsicheren Anlage des Vermögens mit den Vorteilen des Spar- systems der Werksparkasse. Das Sparbüro bleibt weiter bestehen, und die in ihm tätigen Beamten sind Angestellte der Firma. Die Sparkasse stellt für diese Tätigkeit eine Pauschalvergütung, im übrigen ändert sich der Charakter der Werksparkasse nicht. Bei der Umorganisation der Kruppschen Spareinrichtung wurden die bisherigen Ausweiskarten beibehalten: Sparbücher sind also nicht zur Einführung gekommen. Es wird grundsätzlich nicht in bar eingezahlt, sondern nur vom Lohn bzw. Gehalt verrechnet. Eine Ausnahme machen nur die Rabattbeträge der Konsumanstalt und die Ehrengaben bei Dienstjubiläen. Die Spareinlagen entstehen durch freiwillige, regelmäßige Abzüge. Die Rückseite der Lohnbüte enthält ein Formular, das ausgefüllt werden kann und auf dem der monatlich einzubehaltende Betrag, Name, Fabriknummer und Wohnung angegeben wird. Das Formular kann abgetrennt und in die überall im

Betriebe ausgehängten Sparbriefkästen eingeworfen werden; solange kein Widerruf erfolgt bzw. der Sparbetrag auf demselben Wege nicht erhöht oder erniedrigt wird, zieht das Lohnbüro den Betrag regelmäßig ab. Der Sparer muß somit einen einzigen Willensimpuls aufwenden, der ein automatisches Sparen zur Folge hat. Man vergleiche damit vom psychologischen Gesichtspunkt die Spartätigkeit bei den normalen Sparkassen: Zunächst fällt es einem jeden schwer, sich von dem bereits empfangenen Geldbetrag zu trennen, außerdem ist für jede Spareinlage ein neuer Entschluß und, was nicht zu unterschätzen ist, ein neuer Weg erforderlich. Die Kruppsche Sparmethode ist also der Psychologie des Sparers auf das engste angepaßt. Über die Höhe der Guthaben darf übrigens keiner Stelle gegenüber, auch nicht der Betriebsleitung, eine Angabe gemacht werden.

Diese Organisation der Spareinrichtung gewährleistet ein Minimum von Verwaltungsarbeit. Zur leichteren Verrechnung sind nur feste, regelmäßige Sparsätze in Höhe von 2, 5, 10, 15, 20, 25, 30, 40, 50, 80 und 100 RM zugelassen. Auf Kartothek-Sparkonten wird die Eintragung der Sparbeträge unter Stempelaufdruck vorgenommen. Diese Stempel enthalten nicht nur den Kapitalbetrag, sondern auch die auf diesen Betrag bis Jahresende entfallenden Zinsen. Die Zahlung wird mit einer Registriermaschine in die Ausgabespalten gebucht. Aus der Gegenüberstellung von Verwaltungskosten und Sparkapital geht der niedrige Anteil der Verwaltungsausgaben hervor.

Jahr	Sparkapital RM	Verwaltungskosten	
		ingesamt RM	in v. H. des Sparguthabens RM
1925	610 107	26 998	4,4
1926	696 482	56 047	8,0 ¹
1927	1 929 273	29 815	1,5
1928	2 380 253	27 515	1,1
1929	3 225 013	27 221	0,8
1930	3 999 726	24 692	0,6
1931	3 822 305	27 096	0,7 ¹
1932			

¹ Bearbeitung der Aufwertung bzw. Nachtragsaufwertung.

Zur Erhöhung des Sparinteresses finden jährlich Prämienverlosungen in Höhe von 1 % der Spareinlagen statt. Dieser Betrag wird aus der Geschäftskasse der Firma bezahlt (1932 waren es 30 000 RM). Die Lose werden nach der Höhe des Guthabens verteilt. Die Prämien werden nicht bar ausgezahlt, sondern gutgeschrieben. — Die Aufwertung der Spareinrichtung mit 40 % ging über die Aufwertung der städtischen Sparkassen (23 %) hinaus. Das Durchschnittsguthaben (ohne Kapital-Schriften 186 II

anlage) für Arbeiter betrug im Jahre 1931 292,64 RM, für Angestellte 557,11 RM, für Sparer überhaupt 434,89 RM.

Diese Reform der Werksparkasse kann für eine Umgestaltung der bestehenden Werksparkassensysteme nur empfohlen werden, zumal hier eine Lösung gefunden wurde, die allen Teilen gerecht wird. Die Vorteile der örtlichen Sparkassen hinsichtlich sicherer Kapitalanlage werden mit den Vorteilen des Sparverfahrens der Werksparkassen in zweckmäßiger Weise verbunden. Am leichtesten wird eine solche Reform bei den Werksparkassen durchführbar sein, welche wie die Fried. Krupp A.-G., das Sparkapital auch bisher schon auf ein besonderes Konto bei der Städtischen Sparkasse hinterlegt hatten.

Ergänzend sei noch erwähnt, daß es neben der Kruppschen Spareinrichtung eine „Kapitalanlage“ der Firma gibt. Die Konten müssen mindestens 1000 RM betragen, die jeweilige Einzahlung mindestens 200 RM. Bei der Kapitaleinlage besteht kein Verrechnungsverkehr, sondern reiner Barverkehr. 1931 entfielen auf die Kapitalanlage zirka 1,3 Millionen RM.

Betriebspensionskassen, die zum Teil der sozialen Gesetzgebung zum Vorbild gedient haben, besitzen bei der heutigen staatlichen Alters- und Invalidenversicherung vornehmlich den Sinn einer Ergänzung der staatlichen Einrichtung. Den Beteiligten verhelfen solche Pensionskassen zu einer zusätzlichen Rente, einer Verbreiterung der Existenzbasis in Zeiten der Arbeitsunfähigkeit und des Alters. Gerade die Pensionskassen haben unter dem Ansturm der Inflation außerordentlich gelitten, und die meisten sind ihr zum Opfer gefallen. Die Gutehoffnungshütte hat als einziges Werk der westdeutschen Großeisenindustrie ihre „Arbeiter-Ruhegeldkasse“, deren Vermögen durch die Inflation fast restlos vernichtet wurde, wieder auflieben lassen. Die Einrichtung ist für die Arbeiter der Hüttenbetriebe und der Weiterverarbeitung bestimmt. Die Arbeiter-Ruhegeldkasse ist aus dem im Jahre 1846 gegründeten Unterstützungsverein der Aufseher, Meister und Arbeiter hervorgegangen. Sie ist am 1. Januar 1925 neu errichtet worden, nachdem man vom Kapitaldeckungsverfahren zu einem modifizierten Umlageverfahren übergegangen ist. Es werden allmählich Rücklagen gesammelt, die mit der Zeit eine Rückkehr zum Kapitaldeckungsverfahren ermöglichen sollen. Laut Arbeitsordnung sind alle beschäftigten Arbeiter mit wenigen Ausnahmen verpflichtet, der Kasse als Mitglieder beizutreten. Einem ausgeschiedenen Mitglied werden bei Wiedereintritt in das Arbeitsverhältnis innerhalb von 2 Jahren die früheren Beitragsjahre auf die Mitgliedschaft angerechnet; bei Krankheit ruht die Beitragspflicht. Die Einkünfte der Kasse bestehen zu zwei Dritteln aus einem Beitrag der Mitglieder (Lohnabzug), zu einem

Drittel aus Beiträgen des Werkes. Das Ruhegeld wird bei Arbeitsunfähigkeit — die auch vorübergehend sein kann — infolge Alter, Invalidität und Krankheit gewährt und richtet sich in der Höhe nach der Zahl der Mitgliedsjahre. Beim Tode des Mitgliedes sind die Witwe bzw. Kinder zum Empfange eines entsprechend niedrigeren Witwen- bzw. Kindergeldes berechtigt, außerdem wird ein Sterbegeld ausbezahlt (über die der Ruhegeldkasse angeschlossene „Fürsorgeeinrichtung“ vgl. S. 141). § 11 der Satzung der Arbeiter-Ruhegeldkasse („Beantragt die Gutehoffnungshütte die Versetzung eines Mitgliedes in den Ruhestand, so hat sie der Kasse die Hälfte des zu gewährenden Ruhegeldes so lange zu erstatten, bis die Erwerbsunfähigkeit satzungsgemäß festgestellt ist“) ist in den Zeiten der Wirtschaftsnot praktisch zu einem Krisenparagraphen geworden, mit dessen Hilfe ca. 400 alte Arbeiter ausgesteuert werden konnten.

Im ganzen wurden von der Gutehoffnungshütte in den verschiedenen Geschäftsjahren folgende Beträge für die Arbeiter-Ruhegeldkasse ausgeworfen:

Geschäftsjahr	RM
1927/28	233 520
1928/29	254 195
1929/30	250 074
1930/31	217 411
1931/32	155 957

Neben der Arbeiter-Ruhegeldkasse bestand bis zum Jahre 1923 die „Pensions-, Witwen- und Waisenkasse für sämtliche Beamte“, die aber die Inflation nicht überstanden hatte. Die Gutehoffnungshütte zahlt zur Zeit ihren im Ruhestand lebenden Angestellten laufende Unterstützungen. Diejenigen im Ruhestand befindlichen Angestellten, die Bezüge von der Reichsversicherungsanstalt für Angestellte haben, erhalten neben ihren Renten laufende Unterstützungen aus Werksmitteln.

Zahlreiche betriebliche Pensions-Versicherungen und ähnliche Kassen-einrichtungen finden wir bei den Gründerwerken der Vereinigte Stahlwerke A.-G. Die ehemalige Phoenix A.-G. (zu ihr gehörten die Werke: Hörder Verein, Duisburg-Ruhrort, Röhrenwerke Düsseldorf, Westfälische Union Hamm, Lippstadt, Belecke und Nachrodt, Bergeborbeck sowie die Bergwerksverwaltung in Gelsenkirchen mit ihren Zechen Schleswig, Holstein, Holland, Graf Moltke, Nordstern, Westende und Zollverein) besaß für ihre sämtlichen Werke eine Beamten-Pensionskasse mit eigener Rechtselfständigkeit, in die Unternehmer und Angestellte die Beiträge je zur Hälfte einzahltten. Außerdem hat die Gesellschaft von Zeit zu Zeit größere einmalige Beträge in die Kasse zugeschossen. Das Vermögen der Beamten-Pensionskasse ist durch die Inflationszeit ent-

wertet, die Aufwertung der Ansprüche erfolgte nach dem Aufwertungsgesetz. An Stelle der entwerteten Pensionen zahlt die Phoenix A.-G. seit der Inflation laufende Unterstützungen an die Bezugsberechtigten der Kasse. Daneben bestand je eine Arbeiter-Pensionskasse für die Werke Hölder Verein, Hütte Duisburg-Ruhrort, Hütte Bergeborbeck und Nachrodt. Diese sind auf gleicher Grundlage wie die Beamten-Pensionskasse aufgebaut. An Stelle der entwerteten Kassenpensionen zahlt die Firma ebenfalls freiwillig laufende Unterstützungen. In gewissen Notfällen werden außerdem Unterstützungen an solche Werksangehörige gegeben, die den vorgenannten Kassen nicht angehört haben. Die Gesamtzahl der Unterstützungsempfänger der Phoenixwerke ist noch heute rund 4000. Die Beamten und Arbeiter erhalten eine Werksunterstützung in der Höhe von mindestens 21,25 % der friedensmäßigen Kassenpension, aber in vielen Fällen wesentlich mehr. Die Bezugsberechtigten der Pensionskassen erhalten neben der Werksunterstützung noch einen Reichszuschuß.

Die ehemaligen Rheinischen Stahlwerke hatten eine Pensionskasse für Meister und Arbeiter mit eigener Rechtselfständigkeit. Die Beiträge wurden zur Hälfte vom Unternehmer und Arbeitern getragen. Auch in diesem Falle werden an Stelle der entwerteten Kassenpensionen freiwillig laufende Unterstützungen seitens der Firma gezahlt.

Pensionskassen besaßen auch die Werke der früheren Rhein-Elbe-Union, und zwar hatte Deutsch-Luxemburg eine Arbeiter-Pensionskasse für die Dortmunder Union sowie eine Unterstützungs- und Pensionskasse für die Friedrich Wilhelms-Hütte, neben einer Hilfskasse für Angestellte. Die drei Kassen sind infolge der Inflation geschlossen worden. Die früheren Pensionäre erhalten laufend werksseitige Unterstützungen.

Der Bochumer Verein besaß eine Beamten-Pensionskasse. Nach der Inflation hat man sich der Behörde gegenüber verpflichtet, an Stelle der entwerteten Pensionen eine freiwillige Hilfs-Unterstützungskasse zu errichten, aus der den Berechtigten regelmäßige Zahlungen gemacht werden.

Bei den Thyssenwerken bestand eine freiwillige Pensionseinrichtung seit dem Jahre 1890, aus der Mitglieder auch heute noch laufend entschädigt werden. — Die Thyssen-Dank G. m. b. H. ist eine Familienstiftung, aus der Wohlfahrtsaufwendungen für die Werksangehörigen finanziert werden.

Die Leistungen dieser Werke betragen insgesamt mindestens 2 1/2 Millionen RM jährlich. Die Vereinigte Stahlwerke A.-G. zahlt den Gründerwerken für die zu gewährenden Unterstützungen einen entsprechenden Zuschuß.

Die Fried. Krupp A.-G. hat sich stets durch ihre Bemühungen ausgezeichnet, ihren Werksangehörigen eine möglichst große Existenzsiche-

rung zu bieten, ja, den Arbeitern und Angestellten eine Art von Beamtenstellung zu geben. Ein ganzes Geflecht verschiedener Pensions-, Hilfs- und Unterstützungskassen, Stiftungen, Stipendien und Fonds ließen bis zur Inflationszeit nahezu keine Lücke für unvorhergesehene Fälle, für eine wirkliche Lebensunsicherheit zu. Man hatte allerdings sehr oft gegen diese Einrichtungen den Vorwurf erhoben, daß dadurch die Abhängigkeit der Arbeiter erheblich gesteigert werde. Dies mag theoretisch und für einen kleineren Teil der Belegschaft auch praktisch zutreffen, man darf aber nicht vergessen, daß das Arbeitsverhältnis früher tatsächlich eine gewisse beamtenmäßige Stabilität hatte. Von diesem großen Kern der Belegschaft, dem eigentlichen Belegschaftsstamm, wurden diese Einrichtungen nicht als bindende Last empfunden. Ein Blick auf eine Aufstellung über die Dienst- und Lebensalterschicht der Belegschaft (vgl. S. 18) zeigt uns, daß bei der Fried. Krupp A.-G. eine außerordentliche Betriebsverbundenheit besteht, die schwerlich als „Abhängigkeit“ gedeutet werden kann. Wenn man die sozialen und psychologischen Belegschaftsverhältnisse dieses Werkes kennt, dürfte es zutreffender sein, darin eine gewisse Überwindung der „Proletarität“, der Lebensunsicherheit, der verhängnisvollen Abhängigkeit vom Arbeitsmarkt und von Beschäftigungsmöglichkeiten zu sehen.

Dieses Kruppsche Existenzsicherungssystem hat natürlich durch die Inflation außerordentlich gelitten. Um so beachtlicher sind die energischen Bemühungen, trotzdem den Verpflichtungen auch ohne die alten finanziellen Grundlagen möglichst nachzukommen und sogar teilweise neue Einrichtungen zu schaffen.

Die bedeutendsten sozialen Einrichtungen der Firma waren in der Vorkriegszeit die Arbeiter-Pensionskasse und die Beamten-Pensionskasse. Beide haben leider nur noch historische Bedeutung, da ihre sehr großen Vermögen (zusammen fast 70 Millionen Goldmark) durch die Inflation bis auf kleine Bruchteile völlig verloren gegangen sind. Die Kassen mußten daher 1924 geschlossen werden, und die Firma hat, um die vorhandenen Pensionäre und Pensionsanwärter nicht notleidend werden zu lassen, ein umfangreiches freiwilliges Unterstützungswerk aus Firmamitteln eingerichtet. Diese freiwilligen Unterstützungen werden von der Geschäftskasse getragen und durch die „Arbeiter-Unterstützungskasse“ und die „Beamten-Unterstützungskasse“ ausgezahlt. Sie betragen zur Zeit jährlich rund 3 Millionen RM; eine große Leistung für ein Werk, das seit der Inflation keine Dividenden auszahlte und in den Krisenjahren sehr große Verluste aufzuweisen hatte. Zu diesen Unterstützungen, die gegenwärtig an rund 5000 Arbeiterpensionäre und etwa 2500 Arbeiterwitwen und außerdem an 3000 Beamtenpensionäre und -witwen gehen,

tritt ein Zuschuß des Reiches von jährlich etwa 2 Millionen RM, so daß insgesamt zur Zeit rund 5 Millionen RM jährlich an die genannten Empfänger ausgezahlt werden. Die Firma hatte vor mehreren Jahren sogar eine besondere Rückstellung von 6 Millionen RM in ihrer Bilanz gemacht, um ihre freiwilligen Leistungen an die Pensionäre auch in Notjahren möglichst durchhalten zu können; diese Rücklage hat in den letzten Jahren mit jährlich 2 Millionen RM in Anspruch genommen werden müssen.

Eine Ergänzung der Beamten-Unterstützungskasse ist der am 1. Oktober 1925 von den Angestellten gegründete „Pensionär- und Hinterbliebenen-Unterstützungs-Verband“. Die Mitgliedschaft ist freiwillig, umfaßt aber tatsächlich fast die ganze Beamenschaft einschließlich der Direktoren. Die Beiträge sind prozentual nach Einkommen (bis zu monatlich 800 RM) und Altersgruppen gestaffelt. Die unterste Gruppe zahlt 1 %, der Beitrag steigt bis zu 4 %, außerdem gibt die Firma einen Zuschuß. Die Leistungen bestehen aus einem einheitlichen Grundbetrag von 15 RM, zu dem ein Steigerungsbetrag von 20 % der geleisteten Beiträge hinzukommt. Diese Leistungen kommen zusätzlich zu den Leistungen der Beamten-Unterstützungskasse und der Angestelltenversicherung hinzu.

Eine weitere bedeutende Arbeiterstiftung ist die Kruppsche Invalidenstiftung. Der Zweck der Stiftung, die eigene Rechtspersönlichkeit hat, ist, „bei Erwerbsunfähigkeit infolge von Alter und Invalidität da helfend einzutreten, wo eine Ergänzung der staatlichen Fürsorge für den einzelnen Arbeiter und seine Familie notwendig ist und für diese Ergänzung nicht schon durch die bestehende Pensions- und Unterstützungskasse sowie den sonstigen Wohlfahrtseinrichtungen der Kruppschen Werke gesorgt ist“. Auch hier mußte die Geschäftskasse helfend eingreifen, da das stark zusammengeschrumpfte Vermögen nur zu einem geringen Teil ausreichte. Im Geschäftsjahr 1930/31 wurden im ganzen 20841 RM, 1931/32 21728 RM von der Firma zur Verfügung gestellt.

Eine andere Art der Entsorgung finden wir in der Invalidensiedlung Altenhof. Bis zum Jahre 1924 wurden vom Werk 607 Wohnungen zur unentgeltlichen Nutznutzung ausgedienter oder invalider Arbeiter errichtet. Die Wohnungen werden vom Vorstand der Arbeiter-Pensionskasse vergeben. Jedes der 1½-stöckigen Häuser besteht aus Küche, zwei Wohnzimmern, Keller, Trockenboden und einem kleinen Garten. Zur Siedlung gehört auch eine katholische und eine evangelische Kirche, eine Bücherausgabe der Kruppschen Bücherhalle, zwei Konsumanstalten, eine Badeanstalt und eine Korbfechterei für Pensionierte, die sich noch mit leichteren Arbeiten beschäftigen wollen. Beim Tode des einen Teiles

kommen die Witwer bzw. Witwen in eines der fünf Pfründerhäuser. Diese Häuser enthalten Einzelzimmer und eine große gemeinsame Wohn-diele. Die Bewohner dieser Häuser erhalten täglich ein unentgeltliches Mittagessen.

Die Hoesch-Köln Neuessen A.-G. zahlt an Werksangehörige, die infolge Alter, Krankheit, Verletzung und anderer Gebrechen dauernd Invaliden geworden sind, monatlich:

Nach 25 jähriger Dienstzeit	RM 20.—
Nach 40 jähriger Dienstzeit	RM 30.—
Nach 50 jähriger Dienstzeit	RM 50.—

Für diese und andere Unterstützungen stehen zwei Unterstützungs-fonds zur Verfügung, der Albert Wilhelm Hoesch-Unterstützungsbestand im Betrage von 2400000 RM und der Fritz Winkhaus-Unterstützungs-bestand im Betrage von 580000 RM. Die Entziehung der staatlichen Invalidenrente findet nicht statt; beim Ausscheiden im Alter von 60 Jahren wird auch bei Entlassung wegen Arbeitsmangel Invalidität angenommen. An Arbeiterwitwen, soweit sie beim Tode des Arbeiters mindestens 25 Jahre alt sind und der Arbeiter mindestens 15 Jahre beim Werk tätig gewesen ist, werden 10 bzw. 15 bzw. 20 RM monatlich gezahlt. Eine ent-sprechende Einrichtung besteht auch für die Angestellten, die aus der Pensionszuschußkasse hervorgegangen ist und als eine Ergänzung der staatlichen Angestelltenversicherung gedacht war.

Rheinmetall unterstützt laufend alte, pensionierte Arbeiter bei einem Alter von 60 Jahren und einer mindestens 20 jährigen Dienstzeit mit 30—40 RM monatlich. Eine entsprechend höhere Rente wird an die früheren Angestellten ausbezahlt. Die monatlichen Aufwendungen für diesen Zweck betragen rund 13000 RM.

Die Mannesmannröhren-Werke bewilligen Arbeitern, die infolge eingetretener Invalidität arbeitsunfähig geworden sind und eine gewisse Dienstzeit zurückgelegt haben, eine angemessene laufende Unterstützung. In Ruhestand versetzte Angestellte und ihre Hinterbliebenen erhalten nach Maßgabe der Dienstjahre und der Gehaltsbezüge ebenfalls einen laufenden Unterstützungszuschuß. Außerdem besteht ein Beamten-Unterstützungsverein, der von der Hauptverwaltung geleitet wird. Die Mitglieder zahlen Beiträge in die Kasse und erhalten dadurch die Anwartschaft auf eine gewisse Unterstützung in Krankheitsfällen. Zu dieser Einrichtung hat der Konzern des öfteren nennenswerte Beiträge zugeschossen.

Diese Kassenart führt uns zu einer anderen Gruppe von Unterstützungs-einrichtungen, die auf genossenschaftlicher Grundlage aufgezogen werden und nach dem Umlageverfahren arbeiten, während das Werk die

Einbehaltung der Beiträge durch Lohnabzug vornimmt. In sämtlichen Fällen können auch frühere Werksangehörige Mitglieder der Kasse bleiben. Zu solchen Einrichtungen gehört zum Beispiel die Werksterbekasse von Rheinmetall, die beim Tode eines Mitgliedes 250 RM ausbezahlt, dann die „Sterbe-Unterstützungs-Einrichtung“ des Bochumer Vereins, die aber nur für Angestellte Geltung hat. Die ausbezahlt Summe im Sterbefall beträgt 600 RM, bei einer Mitgliederzahl von rund 1600 Personen. Der Schalker Verein hat seit dem Jahre 1923 eine „Sterbefall-Unterstützungs-Einrichtung“ für Angestellte. Die Unterstützungen sind nach Alter (Kinder, Frauen, Erwachsene) gestaffelt und werden bis zur Höhe von 500 RM ausbezahlt.

Einen Sonderfall der betrieblichen Existenzsicherung finden wir in dem Lebensversicherungsverein für Angehörige der Fried. Krupp A.-G. Er hat den Zweck, unter den Angehörigen der Firma das Versicherungswesen zu fördern und ihnen durch Vermittlung des Vertragsabschlusses und der Prämienzahlung den Erwerb von Kapital- und Rentenversicherungen unter günstigen Bedingungen zu ermöglichen, die Verbindung mit den Versicherungsgesellschaften zu übernehmen und schließlich eine Kasse zu bilden, aus der nach Lage der Mittel den Mitgliedern Prämienbeträge und außerordentliche Unterstützungen gewährt werden. Den Mitgliedern wurden früher auf Grund der Satzungen aus der Vereinskasse gegen Hinterlegung von Versicherungsscheinen Darlehen gegeben, die in Raten zu tilgen waren. Die Kosten der Geschäftsführung trug ursprünglich das Werk. Nachdem durch den Währungsverfall die bis Ende 1923 abgeschlossenen Versicherungen und etwaige Aufwertungsansprüche hinfällig wurden und auch das Vermögen des Lebensversicherungsvereins vernichtet worden war, ist der frühere Vereinscharakter stark zurückgetreten. Vom 1. Januar 1924 ab werden die Geschäfte zwischen den Versicherten und den Versicherungsgesellschaften in der Hauptsache durch die Fried. Krupp A.-G. weiter vermittelt. Die von den Versicherungsgesellschaften gewährten Abschluß- und Einziehungsvergütungen werden seitdem zur Deckung der mit der Vermittlung der Geschäfte verbundenen Verwaltungskosten verwandt. Prämienzuschüsse an die Versicherten werden nicht mehr ausbezahlt, dagegen hat die Firma den früher üblichen Prämienerlaß in Krankheitsfällen beibehalten und diese Vergünstigung neuerdings auch auf Kurzarbeiter ausgedehnt. Die Zahl der nach dem 1. Januar 1924 abgeschlossenen und Ende 1932 noch bestehenden Lebensversicherungen belief sich auf 3927 mit einer Versicherungssumme von 9,9 Millionen RM. Nach einem Geschäftsbericht des Lebensversicherungsvereins vom Jahre 1917 liefen zu dieser Zeit am Jahresende 14267 Versicherungen über 36160559 RM.

Die Meinungen über den Wert einer Gewinn- und Kapitalbeteiligung der Werksangehörigen sind sehr geteilt. Man kann mit Recht gegen solche Einrichtungen den Einwand erheben, daß der erstrebte betriebspolitische Zweck doch nur sehr unvollkommen erreicht wird, da die wirtschaftliche Verknüpfung von Einzelinteresse und Unternehmungsinteresse, wie sie schließlich durch die Gewinnbeteiligung erstrebt wird, viel zu lose ist, um überhaupt praktisch wirksam zu sein. Jedenfalls kann weder ein übermäßiger psychologischer Erfolg hinsichtlich einer Stärkung der Werksverbundenheit noch ein wesentlicher Einfluß auf die Steigerung der Gesamtleistung erwartet werden, denn die Gewinnbeteiligung stellt nur eine höchst mittelbare Beziehung zwischen dem Einzelnen und der Gesamtunternehmung her. Wenn sich die Fried. Krupp A.-G. im Jahre 1921 dazu entschlossen hat, den — wie die Firma ausdrücklich betonte — Versuch zu einer solchen Gewinnbeteiligung vorzunehmen, so ist dies aus der damaligen Zeitsituation heraus zu verstehen, die stark nach sozialen Experimenten drängte, als man glaubte, durch einzelne Reformen eine Patentlösung für die soziale Frage im Betriebe zu finden. Vor einer solchen Überschätzung der Gewinnbeteiligung hat sich die Fried. Krupp A.-G. gehütet; wenn sie sich zu diesem neuen Schritt entschlossen hat, so ist dies aus ihrem traditionellen Bestreben zu erklären, die Belegschaft möglichst mit dem Werk zu verbinden, sie auch direkt an dem Ertrag teilnehmen zu lassen und nicht nur indirekt durch das Mittel der sozialen Einrichtungen. Unter den vielen Maßnahmen der Existenzsicherung, der Fürsorge, der kulturellen Erziehungen und Mitbestimmung der Belegschaft, sollte die Aktienbeteiligung ein neuer Baustein sein. Immerhin verdient der Versuch eine Würdigung, da er in der westdeutschen Großeisenindustrie einzig dasteht, sowohl dem Ausmaße nach, wie auch in seiner sozialwirtschaftlichen Tragweite³⁰. Die Aktienbeteiligung der Werksangehörigen bei der Fried. Krupp A.-G. gestaltete sich folgendermaßen: Die Firma gab Vorzugsaktien heraus, an die eine Dividende mit Gewinnvorrecht von mindestens 6 % vorweg ausgeschüttet wurde, bevor auf die anderen Aktien ein Gewinn gewährt worden war. Die Verzinsung war mit 10 % nach oben begrenzt. Mit dem Gewinnvorrecht war auch ein Recht auf Nachzahlung in einem späteren Jahr verbunden, wenn auf ein Geschäftsjahr ein Gewinn nicht ausbezahlt werden konnte. Die Ausgabe der Aktien erfolgte zum Kurse von 110 % des Nennwertes. Die Vorzugsaktionäre hatten auch das Recht, zwei Vertreter in den Aufsichtsrat der Firma als vollberechtigte Mitglieder zu entsenden. Die Aktien wurden nicht unmittelbar an die einzelnen Werksangehörigen ausgegeben (schon

³⁰ Eine ausführliche Darstellung der Aktienbeteiligung bei Krupp finden wir bei F. Tänzler, *Der Weg zum Arbeitsfrieden*, Berlin (o. J.), S. 57ff.

allein deshalb nicht, weil die Kruppschen Aktien meist Familienbesitz sind), sondern an den zu dem Zweck gegründeten Verein „Kruppsche Treuhand“. Die Werksaktionäre erhielten dafür ein Besitzzeugnis. Aktionär konnte nur ein Mitglied dieses Vereins werden. Zur Mitgliedschaft zugelassen waren nur diejenigen, die fünf Jahre Werksangehörige gewesen sind. Von einem Vereinsmitglied konnten höchstens für 1500 Mark Aktien gezeichnet werden. Die Mitglieder hatten die Möglichkeit, im Bedarfsfalle (Ausscheiden aus dem Betriebe, Geldmangel usw.) ihre Aktien ohne Verlust wieder zurückzugeben, auch bestand die Möglichkeit einer vorübergehenden Beleihung der Aktien. Insgesamt besaß die Kruppsche Treuhand 50 Millionen Mark Aktien der Fried. Krupp A.-G., bei einem damaligen Gesamtkapital von 500 Millionen Mark. Die Zahl der Aktionäre belief sich auf 7000. — Der Plan der neuen Einrichtung fand bei der Belegschaft von vornherein eine gute Aufnahme, obwohl von sozialistischer Seite eine starke Gegenpropaganda einsetzte. Zeitweilig, vor allem in der Inflation, konnte die Treuhand die Anträge auf Beteiligung nicht mehr befriedigen. Die Angestellten waren fast durchweg für die neue Einrichtung, ebenso die Arbeiter der christlichen Gewerkschaften. Dagegen standen die freigewerkschaftlichen Arbeiter, wenn auch nicht alle, der Beteiligung aus prinzipiellen Gründen ablehnend gegenüber.

Ende 1924 wurden die Kleinaktien eingezogen und die Kruppsche Treuhand aufgelöst. Die Firma konnte infolge der veränderten Verhältnisse nach der Inflation, der Umstellung auf Goldmarkbilanz, keine Garantie für die Mindestdividende von 6 % übernehmen, und tatsächlich wurden auch später in allen Jahren keine Dividenden an die Hauptaktionäre verteilt. Den Werksangehörigen zahlte man für die Aktien eine außerordentlich günstige Aufwertung, so daß die Kleinaktionäre einen größeren Teil ihrer Kapitalsubstanz retten konnten, als wenn sie ihr Geld bei der Sparkasse angelegt hätten. Dem Unternehmen hat dieser Versuch infolge der Aufwertung gegen 3 Millionen Goldmark gekostet. Aus begreiflichen Gründen ist seither nicht mehr der Plan erwogen worden, die Einrichtung wieder aufleben zu lassen; denn heute gibt es bei der außerordentlichen Ertragsunsicherheit aller Unternehmungen kaum mehr Werke, welche eine konstante und womöglich langsam steigende Dividendenpolitik treiben können, wie es vor dem Kriege gewesen ist. Erste Voraussetzung einer Aktienbeteiligung von Werksangehörigen ist aber, daß mit ziemlicher Gewißheit mit einem regelmäßigen Gewinn gerechnet werden kann.

Das Problem der Existenzsicherung und Entsorgung in der Industrie ist gegenwärtig von nicht geringer Wichtigkeit. Das durchschnittliche Alter der Belegschaft und der Angestelltenschaft ist in der Nachkriegszeit immer mehr gestiegen. Die Gründe dafür sind teils gesetzlicher

Art (Entlassungsschutz, Bestimmungen über unbillige Härten usw.), teils sind es soziale Erwägungen der Werke bei der Auslese der zu Entlassenden. Dagegen blieb in immer größerem Umfange ein Teil der jungen Generation aus dem Produktions- und Arbeitsprozeß ausgeschlossen. Ein Ausweg wäre, wenn die Werke wiederum die Möglichkeit hätten, Einrichtungen der betrieblichen Existenzsicherung aufzubauen, als Auffangeinrichtungen für die älteren Werksangehörigen, um diesen zusätzliche Renten zu gewähren. Voraussetzung einer stärkeren Einschaltung der Unternehmungen in die Sozialpolitik ist allerdings, daß die Wirtschaft durch eine entsprechende Entlastung von gesetzlichen Abgaben dazu in die Lage versetzt wird.

IV. Die Werkszeitungen

Die Werkszeitung ist das Sprachrohr der betrieblichen Sozialpolitik³¹: eine gute betriebliche Sozialpolitik ist ohne Werkszeitung nahezu undenkbar. In dem Sinne ist die Werkszeitung kein reines Berichtsorgan, sondern hat auch eine — im weiteren Sinne — „politische“ Zielgebung, indem sie die praktische Form des Soziallebens im Betriebe, die betriebspolitische Zielgebung unterstützt, ihr Ausdruck verleiht und sich darüber hinaus um die Einordnung des Betriebes in die größeren Zusammenhänge von Staat und Gesellschaft bemüht. Der eigentliche und ursprüngliche Ausgangspunkt der Werkszeitung ist die Bekämpfung der Vereinzelung des Arbeiters im Betriebe, sowohl gegenüber dem sozialen Ganzen, der Betriebsgemeinschaft, wie auch gegenüber dem technisch-wirtschaftlichen Ganzen des Gesamtbetriebes. Daraus ergibt sich ein zweifaches Ziel: Verständigung innerhalb der Belegschaft und mit der Betriebsleitung, Verdeutlichung der Wirklichkeit des betrieblichen Gemeinwesens einerseits sowie Vergegenständlichung von Sinn und Zweck des Produktionsprozesses andererseits. „Die Kluft zwischen ‚Arbeitnehmer‘ und ‚Arbeitgeber‘, das unheilvolle Ergebnis der liberalistischen Wirtschaftsverfassung, ist zum Teil auch bedingt durch eine Überrationalisierung der Betriebe. Sie bleibt damit eine Kluft zwischen Mensch und Technik, zwischen Arbeitsmann und Werk, wenn wir sie nicht zu überbrücken verstehen. Inmitten des undurchschaubaren Gewirrs eines chemischen Werkes oder einer Hochofenanlage steht der Arbeiter, und niemand macht ihm die Zusammenhänge seiner Arbeitswelt begreifbar. Niemand auch erklärt ihm, wozu das Gußstück oder der Stanzteil bestimmt ist, den er zu Hunderten täglich aus der Maschine zaubert. Hier sollen auch die Dinta-Werks-

³¹ Vgl. R. Schwenger, a. a. O. S. 187 ff.

Die gleichen Gedankengänge waren es, die im Jahre 1920 den Plan der Gründung von Werkszeitungen in der Form entstehen ließen, auf der das heutige Dintasystem jetzt noch fußt. Damals faßten C. Arnhold und sein Mitarbeiter, der jetzige Hauptschriftleiter der Dinta-Werkszeitungen, P. Rud. Fischer, den Gedanken zur Gründung eines geschlossenen Werkszeitungskreises mit dem ausdrücklichen Ziele, den zwischen zahlreichen politischen und sonstigen Interessenkreisen schwankenden Arbeiter wiederum geistig stärker mit dem Betriebe zu verbinden. Aus solchen Gedankengängen heraus ist dann im Frühjahr 1921 von Arnhold zunächst die „Hütten-Zeitung“ der damaligen Abt. Schalke der Gelsenkirchener Bergwerks-Akt.-Ges. (jetzt Vereinigte Stahlwerke A.-G., Abt. Schalker Verein) ins Leben gerufen worden. Nach Überwindung der Inflation und des Ruhrkampfes sind aus dieser Keimzelle Ende 1924 bzw. Anfang 1925 die ersten gleichgearteten Werkszeitungen im Bergbau entstanden³³. Mit der Gründung des Dinta im Jahre 1926 wurde auch das Dinta-Werkszeitungssystem geschaffen, dem damals bereits die führenden Werke der eisenschaffenden Industrie des Westens angehörten. Heute werden von den zirka 70 bestehenden Dinta-Werkszeitungen rund 20 von der eisenschaffenden bzw. eisenverarbeitenden Industrie (allerdings nicht ausschließlich des Ruhrgebietes) herausgegeben.

Durch die Eingliederung des Dinta in die Deutsche Arbeitsfront hat das Werkszeitungssystem eine breitere Plattform erhalten; die einheitliche Zusammenfassung der Werkszeitung kann andererseits auch für die Arbeitsfront von Vorteil sein. Es würde jedoch dem Gedanken der Werkszeitung widersprechen, wenn durch eine solche Vereinheitlichung das individuelle Gesicht der Werkszeitung verschwinden würde.

Der Inhalt der Werkszeitungen gliedert sich in zwei Teile: einen allgemeinen Teil als Ausdruck der staatlich-völkischen Verbundenheit, und einen Werksteil als Ausdruck betrieblicher Verbundenheit. Gerade durch Ausgestaltung des Werksteils haben einzelne Werkszeitungen ein überwiegend individuelles Gepräge erhalten. Die Hüttenzeitung des Bochumer Vereins ist zum Beispiel vornehmlich durch die Pflege der Werksüberlieferung bestimmt. Bemerkenswert sind regelmäßig bebilderte Aufsätze über die Entwicklung der einzelnen Betriebsabteilungen wie: *Unser Hochofenwerk, Unsere Walzwerksanlage, Unsere Hammerwerke, Unsere Formschniede usw.* Außerdem finden wir eine immer wieder-

³² R. Ley, Neuordnung des Betriebslebens. In: „Der Deutsche“, Nr. 173 vom 27. Juli 1933.

³³ Vgl. R. Schwenger, a. a. O. S. 193.

kehrende Spalte: „Was die Alten erzählen“, in der Erinnerungen früherer Belegschaftsangehöriger abgedruckt werden. Entsprechend dem regen Vereinsleben (Werkstattvereinigungen u. a.) steht die Hüttenzeitung auch im Dienste dieser Bestrebungen. — Manche Werkszeitungen sind infolge der Berücksichtigung des eigentlichen Arbeitsprozesses eher als technische Fachblätter mit nur geringem persönlichem Einschlag anzusprechen, während es andererseits Hüttenzeitungen gibt, die sich fast ausschließlich auf die Berücksichtigung der Arbeiterpersönlichkeit, die Veröffentlichung von Vereins- und Familiennachrichten, Kindergarten- und Werkschulaufstätten beschränken. Eine glückliche Verbindung dieser beiden Richtungen finden wir in der vorzüglich geleiteten Werkszeitung der Gutehoffnungshütte; hier sind Betriebs- und Sozialpolitik, Sachliches und Persönliches aufeinander abgestimmt. Dieser Typ von Werkszeitungen hat sich in den letzten Jahren immer stärker durchgesetzt.

Die einzige Werkszeitung der eisenschaffenden Betriebe außerhalb des Dintasystems war im Ruhrgebiet diejenige der Fried. Krupp A.-G.: „Nach der Schicht“. 1931 hat sie jedoch ihr Erscheinen eingestellt. Die noch bestehenden „Kruppschen Mitteilungen“ haben mehr die Eigenschaft eines Nachrichtenblattes^{33a}.

Soll eine Hüttenzeitung wirklich das Spiegelbild des Werkes und aller darin Beschäftigten sein, muß auch die Fühlungnahme mit der Belegschaft eine ziemlich enge sein. Dies zu erreichen ist eine der Hauptaufgaben der Werksschriftleitung. Seitens der Dortmunder Union ist beispielsweise ein Rundschreiben an alle Betriebe herausgegangen, in dem gebeten wurde, an Hand eines Fragebogens durch Fühlungnahme mit möglichst vielen Werksangehörigen festzustellen, was diese in der Hüttenzeitung mit besonderem Interesse lesen. Die Auswertung der eingegangenen Antworten führte zur Aufstellung von Richtlinien für den Inhalt der Hüttenzeitung: 1. Beiträge über Werk und Arbeitsplatz mit Berichten

^{33a} Inzwischen hat sich die Firma entschlossen, die frühere Werkszeitung in neuer, der jetzigen Bewegung angepaster Form mit den bisherigen „Kruppschen Mitteilungen“ vereint, wieder aufleben zu lassen. Am 1. Oktober 1933 erschien die erste Nummer der neuen Werkszeitung „Zeitschrift der Kruppschen Werksgemeinschaft“. In dem Geleitwort des Herrn Krupp v. Bohlen und Halbach heißt es: „Die Zeitschrift soll ein geistiges Band um alle Angehörigen unserer Werksgemeinschaft schlingen, um Kopf- und Handarbeiter in Büro und Werkstatt, im Bergbau und Hüttenbetrieb, im Maschinenbau und auf der Werft. Sie wird über die Arbeit in den verschiedenen Kruppschen Werken zweimal monatlich in Schrift und Bild berichten und Zweck und Wert der Einzeltätigkeit im Rahmen der Gesamtarbeit zeigen. Sie soll den Geist echter Gemeinschaft, insbesondere auch im Kruppschen Kreise, vertiefen und dabei versuchen, neben der keimenden Saat der sich klar gestaltenden Gesundung Wertvolles aus der mehr als hundertjährigen Vergangenheit unseres Werkes für die Gegenwart und Zukunft nutzbar zu machen.“

über ausgeführte Aufträge, zum Beispiel im Wagenbau, über interessante Werkzeuge im Preßwerk und in der Stahlformgießerei, Berichte aus den einzelnen Betrieben, die dem Arbeiter Verständnis über die Tätigkeit seiner Kameraden vermitteln sollen. Dazu gehören auch Beschreibungen wichtiger Maschinen und Werkzeuge, technischer Neuerungen usw. 2. Pflege des Heimatgedankens: Wanderfahrten von Werksangehörigen in die engere und weitere Heimat, Reiseabenteuer, Forschungsfahrten. 3. Sport, einschließlich Wehrsport. 4. Beiträge über das Leben großer Männer (z. B. großer Techniker, Helden, Kolonisatoren). 5. Werksgeschichte und -tradition. 6. Wirtschafts- und sozialpolitische Fragen, Berufsfragen, Mitteilungen der einzelnen sozial- und betriebspolitischen Abteilungen. 7. Naturwissenschaften. 8. Haus und Familie, z. B. Aufsätze für Garten- und Schrebergärtnerbesitzer, Beiträge zur Hygiene, über Ernährung und Kleidung der Familie, Erziehung u. a. 9. Bekanntmachungen. — Eine lose Verbindung in Form eines „Mitarbeiterkreises“, der sich von Zeit zu Zeit zusammenfindet, hat im übrigen die Aufgabe, unter den Belegschaftsangehörigen neue Mitarbeiter zu werben, schriftstellerische Talente zu entdecken und Anregungen hinsichtlich der Gestaltung der Werkszeitung zu geben.

Wie schon erwähnt, hat das Dinta-Werkszeitungssystem (das übrigens in neuester Zeit auch verlagsorganisatorisch und handelsrechtlich völlig in das Dinta bzw. die diesem als Verlagsunternehmen angegliederte Gesellschaft für Arbeitspädagogik m. b. H. übergegangen ist) durch die Eingliederung des Dinta in die Deutsche Arbeitsfront eine wesentlich breitere Grundlage erhalten. Während es bisher im Interesse der Werkszeitungen notwendig war, eine parteipolitische Neutralität aufrechtzuerhalten, um diese nicht in den Tageskampf der Weltanschauungen hereinzu ziehen, hat sie nunmehr mit der Beseitigung des Parteienstaates die Bahn frei für eine echte politische und weltanschauliche Erziehung, die nicht durch den Tagesstreit eingeengt wird.

Eine Stellung ganz besonderer Art unter den Hauszeitschriften hat sich „Das Werk“ erobert, eine Monatsschrift, die im April 1921 von der Siemens-Rheinelbe-Schuckert-Union gegründet wurde und seit dem Jahre 1926 von den Vereinigten Stahlwerken herausgegeben wird. Die Zeitschrift, die über ihren ursprünglichen Rahmen längst hinausgewachsen und mit den eigentlichen Werkszeitungen nicht auf eine Stufe zu stellen ist, bildet ein schönes Dokument für die Teilnahme der westdeutschen Wirtschaft am deutschen kulturellen Leben. Namhafte Mitarbeiter mit einer Fülle von wertvollen Beiträgen aus allen Lebensgebieten, reichhaltiger, künstlerisch hochstehender Bildschmuck und vornehme drucktechnische Ausstattung verleihen der Zeitschrift, in der sowohl allgemeine

kulturpolitische als auch wirtschaftspolitische und technische Fragen beleuchtet werden, ein hohes geistiges Niveau. Im Gegensatz zu den Werkszeitungen wird das „Werk“, das sich vor allem an die Belegschaftsmitglieder, Mitarbeiter und Geschäftsfreunde der Vereinigten Stahlwerke wendet, nicht unentgeltlich abgegeben.

V. Werksport

Die Werksportbewegung³⁴ ist eine Angelegenheit der neueren Zeit. Die zunehmende Intensivierung und Mechanisierung der Arbeit, die einseitige körperlich-geistige Inanspruchnahme des Menschen im industriellen Arbeitsprozeß und im Bürobetriebe hat eine gesunde Reaktion hervorgerufen. Der Werksport ist eines der wichtigsten Mittel der Selbsthilfe und Selbsthygiene der Industriemenschen. Es dürfte kein Zufall sein, daß dieser Sport in so erheblichem Umfange gerade zum Werksport geworden ist, da hier ein dauernder körperlicher Ausgleich mit dem Werk eng in Verbindung gebracht wird. Beruf, Berufsgemeinschaft und Werksport bilden eine Einheit: Die positive, aufbauende Gegenbewegung hat ihre Wurzel in demselben Arbeits- und Berufserlebnis, sie wird in ihrer Richtung und im Ziele, in ihren Methoden von dieser Grundlage her bestimmt. Das Bedürfnis nach körperlicher Ertüchtigung ist bei allen Arbeitnehmern ein gleiches und wird aus der gleichen Quelle gespeist. Werksport ist die praktische Anerkennung der Tatsache, daß ein wichtiges Problem der Berufs- und Arbeitshygiene nicht außerhalb des Betriebes gelöst werden braucht, sondern im Rahmen des Werksganzen als lebendige Einheit einer Lösung entgegengeführt werden kann. Zugleich ist der Werksport ebenfalls ein Ausdruck für eine Betriebsgemeinschaft, die auch in das außerbetriebliche Leben hineingreift.

Es ist sicherlich dieser neuen Bewegung zuzuschreiben, wenn gerade aus den werksportlichen Kreisen Gemeinschafts- und Einzelkämpfe hervorgegangen sind, die überdurchschnittliche Leistungen aufzuweisen haben. Ein neuer Typ von Arbeitnehmern wächst hier heran, der nichts von jener körperlichen Überzüchtung auf der einen Seite und der Verkümmерung auf der anderen Seite aufzuweisen hat, wie dies zumeist mit einer einseitigen körperlichen Berufsbetätigung verbunden ist. Der Sportbetrieb bringt elastische, harmonisch entwickelte Menschen hervor, mit einer Spannkraft und Vielseitigkeit, wie sie den Unternehmungen auch vom engeren Betriebsinteresse her nicht gleichgültig sind und sein können.

³⁴ Die sportliche und turnerische Betätigung der Lehrlinge wurde an anderer Stelle behandelt (S. 68 ff.). — Zur Frage des Werksportes vgl. den Beitrag v. d. Linde, Arbeitgeber und Leibesübungen. In: Beiheft 21 zum „Zentralblatt für Gewerbehygiene und Unfallverhütung“. Berlin 1931.

Die körperliche Ertüchtigung steigert nicht nur die Leistung, sie erhöht die Unfallsicherheit und verbessert den Krankenstand der Belegschaft und bleibt auch auf die Dauer nicht ohne Einfluß auf die Person des Menschen, seine charakterliche Entwicklung. Hier haben wir den Ansatzpunkt für die betriebspolitischen Ziele bei der Förderung der Werksportbewegung. Infolgedessen haben die Betriebe der Großeisenindustrie diesen Bestrebungen großes Verständnis entgegengebracht und sie auch durch Anlage von Übungsstätten (Sportplätze, Turn- und Schwimmhallen), Bereitstellung von Geldmitteln zur Anschaffung der notwendigen Geräte, bzw. Gewährung eines Darlehens, Anstellung von Sportlehrern, Gründung von Vereinszeitungen usw. unterstützt. Doch hat die Werksportbewegung in den letzten Jahren ein solches Ausmaß angenommen, daß die betrieblichen Einrichtungen vielfach nicht mehr genügen und die Turnhallen und Sportplätze der Gemeinden mit in Anspruch genommen werden müssen.

Durch eine besonders starke Förderung des Werksportes zeichnen sich die Vereinigten Stahlwerke aus. Die gesamten Werksportvereine sind zu einer Arbeitsgemeinschaft vereinigt, der 16 Werksportvereine mit annähernd 7000 Mitgliedern angeschlossen sind. Der Zweck der Arbeitsgemeinschaft ist „Pflege und weitere Verbreitung des Werksportgedankens unter den Werksangehörigen der Vereinigte Stahlwerke A.-G. und die Beratung der der Gemeinschaft angeschlossenen Vereine“. Alljährlich findet ein gemeinsames Industriesportfest der gesamten Vereinigten Stahlwerke mit Ausscheidungswettkämpfen statt.

Einer der größten Werksportvereine der Arbeitsgemeinschaft ist der „Verein für Leibesübungen der Dortmunder Union“ mit über 1000 Mitgliedern. Er gibt eine eigene Monatszeitschrift „Werk und Sport“ heraus, besitzt Turnsaal, Sportplatz und Tennisplätze. Der Verein besteht aus 15 Unterabteilungen. Ihm folgt der Größte nach der „Turn- und Sportverein Hölder Verein“ mit über 600 Mitgliedern. Der „Sportverein der Vereinigten Stahlwerke Düsseldorf“ gibt ebenfalls eine illustrierte Monatszeitschrift heraus und besteht aus den Abteilungen Kanusport, Flugsport (Motor- und Segelfliegen), Leichtathletik, Fußball, Handball, Hockey, Schwimmen, Gymnastik und Schneelauf. Der Werksport der Fried. Krupp A.-G. wird von drei zum Teil in der Vorkriegszeit gegründeten Vereinen betrieben. In ähnlicher Weise ist das Werksportwesen der weitaus meisten Unternehmungen aufgezogen.

VI. Wohnungsfürsorge und Siedlungspolitik

Die Siedlungsbestrebungen seitens der Industrie, die Errichtung von Heimstätten für die Arbeiterschaft entspringen mehrfachen betriebs- und sozialpolitischen Gesichtspunkten. Eines der Hauptziele war früher der Kampf gegen die Bauspekulation, vor allem zu einer Zeit, als der rasch ansteigende Wohnungsbedarf infolge der Neuerrichtung sowie des Ausbaus der industriellen Anlagen eine solche Spekulation stark begünstigte. Ebenso ausschlaggebend waren die anderen Ziele, wie die Steigerung der Kaufkraft des Lohnes durch Schaffung möglichst billiger Wohnungen, weiterhin die Hebung des Gesundheitszustandes der Belegschaft durch Berücksichtigung hygienischer Grundsätze beim Wohnungsbau. Die Gefahren einer schädlichen Anhäufung von Menschen, einer proletarisierenden Vermassung, versuchte man auf dem Wege der Siedlungspolitik zu bannen. Man ging davon aus, möglichst den Bau von Ein- und Zweifamilienhäusern in Form von Kolonien, von Arbeiterdörfern mit Kirchen, Schulen, Badeanstalten, Bibliotheken, Konsumanstalten zu fördern und durch Anlage von Grünflächen und eine möglichst breite Streuung der Wohnhäuser das Industrievolk siedlungsmäßig aufzulockern, ihm wieder eine stärkere Beziehung zu Natur und Boden zu geben. Einen Schritt weiter gehen die Bemühungen, dem Arbeiter zu einer bäuerlichen Kleinwirtschaft durch Gewährung von Pachtland und Baudarlehen zu verhelfen; die „nebenberufliche Siedlung“ wurde erstmalig von der Industrie — hauptsächlich Rheinland-Westfalens — bereits im letzten Drittel des 19. Jahrhunderts verwirklicht. Als letztes Leitbild schwiebte der industriellen Siedlungspolitik trotz der entgegenstehenden erheblichen Schwierigkeiten vor, möglichst den Arbeiter zum Grund- und Hausbesitzer und ihn damit wiederum bodenständig zu machen.

Im Bergbau stand die Wohnungspolitik stets im Vordergrunde und bildete die Grundlage der gesamten betrieblichen Sozialpolitik³⁵. Anders in der Großeisenindustrie. Hier hatte das Werkswohnungswesen im allgemeinen lange nicht die wichtige Stellung, da nicht dieselbe Notwendigkeit zu einem grundlegenden Belegschaftsaufbau bestand; die Großeisenindustrie verfügte zumeist über eine genügende Belegschaft, das Problem der Heranziehung und Seßhaftmachung der Arbeiterschaft war nicht in dem Maße dringlich. Werkswohnungen mußten entweder errichtet werden, um den zusätzlichen steigenden Bedarf an Arbeitskräften zu sichern und diesen Unterkunftsmöglichkeiten zu bieten, oder es handelte sich um vereinzelte Fälle, daß Werke in Gegenden errichtet wurden, die ungenügende und gar keine Wohngelegenheiten für die Belegschaft geboten

³⁵ Vgl. R. Schwenger, a. a. O. S. 26 ff., 200 ff.

haben. Beispielsweise machte im Jahre 1873 die Kruppsche Belegschaft mit den Familienangehörigen etwa die Hälfte der Essener Gesamtbevölkerung aus; auf ein kleines zweigeschössiges Haus kamen allein 23,89 Köpfe. Welche verhängnisvollen Auswirkungen ein damit verbundenes Wohnungselend haben mußte, kann man sich denken. Unter solchen Umständen ging die Werkswohnungspolitik der verschiedenen Unternehmungen zunächst darauf hinaus, die Belegungsziffer der Wohnungen zu senken, die Wohndichte herabzusetzen. Bei den Kruppschen Wohnungen hat sich beispielsweise die Belegschaftsziffer wie folgt entwickelt:

Jahr	in zweiräumigen Wohnungen Personen je Wohnung	in dreiräumigen Wohnungen Personen je Wohnung	in vierräumigen Wohnungen Personen je Wohnung
1905	4,28	5,66	— ³⁶
1910	3,96	5,40	— ³⁶
1914	3,56	4,89	6,29
1922	3,24	4,32	5,65
1927	3,10	4,14	5,49

Wir können also ein ständiges und regelmäßiges Fallen der Belegungsziffer beobachten.

Großer Wert wird in der Wohnungspolitik auf einen Ausgleich in der Belegung der Wohnungen gelegt. Die infolge von Heirat oder Abzug von Kindern kleiner gewordenen Familien erhalten kleinere Wohnungen zugewiesen; bei Vergrößerung der Familie und Heranwachsen der Kinder werden geräumige Wohnungen zur Verfügung gestellt. Bei der Vergabe von Wohnungen finden auch Erkrankungen, Unglücksfälle, Lebens- und Dienstalter Berücksichtigung. Ein weiterer wohnungspolitischer Gesichtspunkt ist die Förderung des Familiengedankens mittels Bau von geschlossenen Familienwohnungen, Ersatz der Wohnkasernen durch Familienhäuser mit getrennten Straßeneingängen, durch Bekämpfung des Schlaf- und Kostgängertums. Hier ist es die Familiengröße, die aufschlußreich ist; dem Familiengedanken entspricht es, wenn sich die Zahl der Wohnungen mit der Zahl der Familien und Haushaltungen deckt und nicht etwa mehrere Familien in einer Wohnung zusammenleben. — Der Bau von Werkswohnungen hatte zugleich das Ziel der Bekämpfung der Mietzinssteigerung. Die Höhe des Mietzinses stand bei Werkswohnungen stets beträchtlich niedriger als bei Privatwohnungen.

³⁶ 1905 und 1910 sind die Durchschnittszahlen bei den vierräumigen Wohnungen nicht ermittelt worden.

Während alle diese Erwägungen rein sozialer Art waren, verbleibt noch eine rein betriebspolitische Richtlinie. Tätige Werksangehörige werden möglichst in der Nähe des Werkes, mindestens in einem Umkreis von etwa 3 km untergebracht, während man Pensionäre und Witwen möglichst außerhalb dieses Gürteles unterzubringen sucht. Natürlich kommt es auch auf die Verkehrsverhältnisse an, die gegebenenfalls eine beträchtliche Erweiterung dieser Zone ermöglichen. Gerade in den letzten Jahren setzte sich der Gedanke der Stadtrandsiedlung stärker durch; Voraussetzung seiner Verwirklichung ist jedoch stets eine befriedigende Lösung der Verkehrsfrage.

Im Vergleich zum Bergbau tritt in der Eisenindustrie die Zahl der Werkswohnungen zurück. Bei den Vereinigten Stahlwerken entfällt unter den 58300 Werkwohnungen der größte Teil auf den Bergbau. Die Vereinigten Stahlwerke haben den Wohnungsbau durch Beteiligung an insgesamt 36 Baugesellschaften gefördert; davon sind 10 Gesellschaften mit beschränkter Haftung, 18 eingetragene Genossenschaften mit beschränkter Haftpflicht und 8 Aktiengesellschaften. Mit über 50% sind die Vereinigten Stahlwerke bei 2 Gesellschaften beteiligt. Im Gefolge der Gruppenbildung innerhalb des Konzerns, der Verselbständigung der einzelnen zusammengehörigen Betriebskomplexe, hat man auch die Werkswohnungen in 4 Aktiengesellschaften zusammengefaßt, und zwar: 1. Westdeutsche Wohnhäuser A.-G. Düsseldorf (Aktienkapital 26 Millionen RM), 2. Rheinische Werkswohnungen A.-G. Duisburg (Aktienkapital 36 Millionen RM), 3. Rheinisch-Westfälische Werkswohnungen A.-G. Essen (Aktienkapital 20 Millionen RM), 4. Westfälische Werkswohnungen A.-G. Dortmund (Aktienkapital 18 Millionen RM).

Weit bekannt ist das Siedlungswerk der Fried. Krupp A.-G.³⁷. Die Gußstahlfabrik allein verfügt nach dem Stand vom 1. Oktober 1932 über 9786 Wohnungen; nicht mitgerechnet sind rund 2390 Familienwohnungen, die zu den Essener Bergwerken gehören, und weitere rund 6400 Familienwohnungen der Kruppschen Außenwerke außerhalb von Essen. Von den ersten sind 1394 zweiräumig, 3646 dreiräumig, 3315 vierräumig, 1431 fünf- und mehrräumig. Die Firma Krupp ist damit auf dem Gebiete des industriellen Siedlungswesens bahnbrechend gewesen; von hier sind stärkste Anregungen für den Werkswohnungsbau ausgegangen. Es dürfte sich erübrigen, auf das Kruppsche Siedlungswesen näher einzugehen, da es im Schrifttum bereits ausgiebig behandelt worden ist. Außer eigener Bautätigkeit förderte das Unternehmen den Wohnungsbau durch Unterstützung der unter den Werksangehörigen bestehenden Baugenossenschaften mittels unentgeltlicher Hergabe von Bauland,

³⁷ Vgl. Prof. R. Klaphek, Siedlungswerk Krupp. Berlin (o. J.).

Tragung der Straßenausbaukosten und Gewährung von niedrig verzinslichen Baudarlehen. Die schönste der Genossenschaftssiedlungen ist die „Heimaterde“ e. G. m. b. H.³⁸ Die Siedlung ist 1916 entstanden. Mit dem Bau wurde 1908 begonnen. Sie sollte kinderreichen Familien außerhalb der Enge der Großstadt geräumige Wohnungen in ländlicher Bauweise mit Stall und Gärten schaffen; Krieger, Kriegsbeschädigte und Kriegerwitwen wurden in erster Linie bedacht. Für den Erwerb des Geländes (340 Morgen) gab die Firma ein unverzinsliches Darlehen von einer Million RM. Für die Siedlung wurden von der Baugenossenschaft folgende Richtlinien aufgestellt: „Die Häuser sollen im allgemeinen eine gut ausgestattete Spülküche, eine große Wohnküche, drei Zimmer sowie eine Altwohnung von zwei oder drei Räumen enthalten. Unsere Siedler sollen in ihren alten Tagen nicht von der ihnen ans Herz gewachsenen Scholle weichen, sondern die große Wohnung einem verheirateten Sohn oder einem Schwiegersohn überlassen und mit ihrer Pension in die Nebenwohnung übersiedeln. Soweit sie Eigentümer des Anwesens geworden sind, werden sie das Anwesen zweckmäßig bis zu ihrem Ableben behalten, womit sie dann von selbst der Mittelpunkt der Familie bleiben. Bis die nächste Generation herangewachsen ist, können die Nebenwohnungen an andere Mitglieder der Genossenschaft vermietet werden.“ In der Genossenschaft besteht das Prinzip des Eigenheims. Allerdings konnte die Eigentumsübertragung infolge der Schwierigkeiten der Nachkriegszeit noch nicht durchgeführt werden. Bisher wurden 500 Wohnungen hergestellt; außerdem eine Sport- und Erholungsstätte mit Schwimmbad, Ruderteich und Sportplatz. --- Weitere Genossenschaften sind die Kleinwohnungsbau G. m. b. H. mit rund 1000 Wohnungen, die „Baugenossenschaft des Vereins der Kruppschen Beamten“ mit 585 Wohnungen und der „Bauverein Kruppscher Beamter“.

Wertvolles hat die „Margarete-Krupp-Stiftung für Wohnungsfürsorge“ geleistet, die von einem Kuratorium verwaltet wird, für das die Hälfte der Mitglieder seitens der Stadt Essen und die andere Hälfte durch die Firma Krupp ernannt werden. Für den Bau dieser Siedlung hat Frau Margarete Krupp 50 Hektar Land und 2 Millionen RM gestiftet. Die Stiftung ist inzwischen zu einer kleinen Stadt mit etwa 6000 Einwohnern angewachsen.

Die Gutchoffnungshütte verfügt über rund 5000 Werkwohnungen, die zumeist in Form von geschlossenen Kolonien gebaut sind. Daneben werden Baugenossenschaften durch zinslose und verzinsliche Darlehen unterstützt. Niedrig verzinsliche Baugeldzuschüsse für Neubauten wurden der Baugenossenschaft der Angestellten der Gutchoffnungshütte

³⁸ Vgl. Entstehung und Entwicklung der Siedlung „Heimaterde“, e. G. m. b. H., Essen. Düsseldorf 1928.

gewährt; das Baugelände stellt die Firma gegen eine kleine Anerkennungsgebühr in Form der Erbpacht für 99 Jahre zur Verfügung. Außerdem wird die Bautätigkeit einzelner Werksangehöriger durch ein an zweiter Stelle einzutragendes Hypothekendarlehen und durch unverzinsliche Lohnvorschüsse gefördert.

Neuzeitlichen Zuschnitt haben die Siedlungen der Mannesmannröhren-Werke, Abteilung Heinrich Bierwes-Hütte (Hückingen). Die Verlegung der Betriebsanlagen der früheren Blechwalzwerk Schulz-Knaudt A.-G. von Essen nach Hückingen machte es erforderlich, für die Unterbringung der Belegschaft eigene Siedlungen zu errichten, da Wohnungen in der näheren Umgebung des Werkes in genügender Zahl nicht vorhanden waren. Mit dem Bau der Siedlungen wurde im Jahre 1911 begonnen, und zwar erstand zuerst die Arbeitersiedlung Hüttenheim, die zunächst 6 geschlossene Häuserblocks mit je einem geräumigen, mit Grünanlagen versehenen Innenhof umfaßte. Der Komplex enthält zusammen 534 Wohnungen, und zwar 7 zweiräumige, 367 dreiräumige, 128 vierräumige und 32 fünfräumige Wohnungen. Gleichzeitig mit der Siedlung Hüttenheim wurde noch eine Siedlung für Betriebsbeamte errichtet, welche fast ausschließlich aus Einfamilien-Reihenhäusern besteht und 49 Wohnungen enthält. Nach der Fusion des Blechwalzwerks mit den Mannesmannröhren-Werken wurde zur Unterbringung der vermehrten Belegschaft im Jahre 1921 eine Vergrößerung beider Siedlungen vorgenommen. Die Siedlung Hüttenheim erfuhr eine Erweiterung durch den Bau von Einfamilienhäusern in Reihenhausanordnung um 153 Wohnungen, die Beamtenstiedlung um 35 Wohnungen; 1928 kamen noch 122 Einfamilienhäuser für Arbeiter und 37 für Angestellte und Meister hinzu.

Zu jeder Wohnung der Beamtenstiedlung und zu den in den Jahren 1921 und 1928 errichteten Wohnungen der Arbeitersiedlung Hüttenheim gehört ein unmittelbar am Hause gelegener Garten. Den Bewohnern der Siedlungen, insbesondere denjenigen, die keinen Garten am Hause haben, stehen noch etwa 50 Morgen Gartenland zur Verfügung, welche als Schrebergärten benutzt werden. 1926 wurde für die Werksangehörigen in der Arbeitersiedlung eine Bücherei errichtet und ein Sportplatz angelegt. Für die Unterbringung einer Kleinkinderschule und Mutterberatungsstelle sind ebenfalls Räumlichkeiten geschaffen worden. — Auch der Bau von Eigenheimen erfuhr eine Förderung; durch Verhandlung mit der Ruhrwohnungsbau A.-G. Dortmund, wurde die Errichtung von Eigenheimen durch Eigenkapital, Hauszinssteuergelder und Hypotheken finanziert. Seitens der Firma wurde je Wohnung eine Hypothek von 2000 RM zu einem geringen Zinssatz gegeben. Bisher wurden im ganzen 33 Eigenheime errichtet, bestehend aus vier und sechs Räumen.

Vierter Teil

Die Notstandsmaßnahmen der betrieblichen Sozialpolitik während der Wirtschaftskrise

Die Wirtschaftskrise ist die Prüf- und Bewährungszeit einer jeden betrieblichen Sozialpolitik, weil sich dann erst zeigt, ob ein Industrieunternehmen soviel Elastizität und Widerstandskraft besitzt, um sich sozialpolitisch behaupten zu können, d. h. den Stand der sozialpolitischen Einrichtungen möglichst aufrechtzuerhalten und unter Umständen auch den Aufgaben gerecht zu werden, die dem Betriebe aus der Not der Zeit heraus gestellt werden. Dabei soll nicht verkannt werden, daß die Möglichkeiten des Betriebes infolge seiner konjunkturellen Abhängigkeit beschränkt sind. Doch ist immerhin die Frage berechtigt, ob die einzelnen Unternehmungen trotzdem so viel Widerstandskraft aufwenden können, die mit dem wirtschaftlichen Niedergang verbundenen sozialen Probleme teilweise von sich aus zu lösen.

Die Werke der westdeutschen Großeisenindustrie haben sich in der Wirtschaftskrise durch eine rege sozialpolitische Betätigung hervorgetan. Bei der Würdigung dieser Maßnahmen muß allerdings die außerordentlich schwierige Lage der in Betracht kommenden Werke im Auge behalten werden, der schlechte Beschäftigungsgrad und die gewaltigen Verluste in den letzten Jahren (vgl. S. 25ff.).

An erster Stelle stehen die Bemühungen, eine möglichst große Zahl von Arbeitern und Angestellten in den Betrieben durch eine entsprechende Arbeitszeitverkürzung und Arbeitsstreckung in Beschäftigung zu halten. Trotz der damit verbundenen beträchtlichen organisatorischen und wirtschaftlichen Schwierigkeiten wurde die Belegschaft weit über das Maß des Rückganges der Produktion und der Arbeitszeit im Betriebe gehalten. Am deutlichsten ergibt sich dies aus der folgenden Aufstellung über die Entwicklung der Großeisenindustrie (Ausgangspunkt ist der Monat Juli 1929 als einer der günstigsten Monate vor der Krise)¹:

¹ Nach A. v. Bülow, *Die Arbeitsstreckung bei Arbeit und Wirtschaft*, „Wirtschaft und Arbeit“, 1933, Heft 8.

im vom Hundert	Juli 1929	jährlicher Monatsdurchschnitt		
		1930	1931	1932
Durchschnittliche arbeitstägliche Rohstahlerzeugung	100	66,5	47,5	33,1
Durchschnittliche Arbeitszeit der Betriebe (Gesamtzahl der verfahrenen Stunden)	100	78,8	54,4	42,5
Durchschnittliche Zahl der Beschäftigten	100	84,4	63,7	52,5
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit des einzelnen Arbeiters.	100	91,5	83,7	76,3

Die Arbeitszeit und Zahl der Beschäftigten müßten mit dem Rückgang der Produktion — theoretisch gesehen — an sich parallel laufen, in Wirklichkeit ging jedoch die Produktion im Jahre 1932 gegenüber Juli 1929 auf 33,1 % zurück, die durchschnittliche Arbeitszeit der Betriebe sank dagegen nur auf 42 %; dadurch vermehrten sich naturgemäß die Selbstkosten der Erzeugung von der Lohnseite her. Diese verringerte Arbeitszeit wurde noch obendrein von einer Belegschaft verfahren, die nur auf 52,5 % gesunken war, ein Beweis für den Grad der Arbeitsstreckung. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit des einzelnen Arbeiters und damit auch der Wochenverdienst ging demzufolge im Vergleich zum Monat Juli 1929 auf 76,3 % zurück. Die Belegschaften haben also ebenso wie die Unternehmungen im Interesse der Allgemeinheit ganz empfindliche Opfer gebracht.

Der Arbeitgeberverband Nordwest hat am 7. August 1933 zur Arbeitszeitfrage einen beachtlichen Beschuß gefaßt:

„Im Kampfe um die Verminderung der Arbeitslosigkeit müssen alle Möglichkeiten zur Einstellung neuer Arbeitskräfte ausgenutzt werden. Die Verteilung der Arbeit auf eine größere Zahl von Arbeitnehmern durch Arbeitsstreckung ist unter den gegenwärtigen Verhältnissen ein erfolgversprechender Weg.“

Wir empfehlen daher unseren Mitgliedern dringend, dafür Sorge zu tragen, daß die durchschnittliche Arbeitszeit des Gesamtbetriebes oder einer geschlossenen Werkseinheit an den sechs Wochentagen 40 Stunden für Arbeiter und Angestellte nicht wesentlich übersteigt, soweit nicht wichtige betriebliche oder wirtschaftliche Gründe entgegenstehen.

Ein Mehranfall von Arbeit ist also nach Möglichkeit nicht durch eine Verlängerung der Arbeitszeit, sondern durch die Beschäftigung von neu einzustellenden Arbeitern und Angestellten zu bewältigen.“

Zur Zeit dieses Beschlusses betrug die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der zum Arbeitgeberverband Nordwest gehörigen Werke 43 Stunden. Diese Regelung bedeutet nicht eine schematische 40-Stundenwoche, sie ist im Gegenteil eine elastische Arbeitszeitregelung, die

es ermöglicht, jeder betriebstechnischen und betriebswirtschaftlichen Notwendigkeit Rechnung zu tragen. Anfallende Mehrarbeit sollte nicht durch eine Verlängerung der Arbeitszeit, sondern vielmehr durch Neueinstellung von Arbeitskräften bewältigt werden.

Im selben Sinne sind die Richtlinien der Vereinigung der niederrheinisch-westfälischen Arbeitgeberverbände gehalten, in denen an die Unternehmer appelliert wird, durch eine rationelle Verteilung der Arbeit alles zu tun, um zur Verminderung der Arbeitslosigkeit und damit zugleich zur Entlastung der öffentlichen Fürsorge beizutragen.

Wichtig sind die eigentlichen Fürsorgemaßnahmen. Zunächst sind es materielle Unterstützungen, die der Not steuern sollten. Im Rahmen der Winterhilfe wurden von einigen Werken Massenspeisungen veranstaltet. Die Hütte Ruhrort-Meiderich verabreichte in den Wintermonaten der letzten Jahre an ihre früheren Belegschaftsangehörigen, und zwar an Familien mit mindestens zwei Kindern und solche Familien, bei denen nach Feststellung der Fabrikpflegerin ein besonderer Notstand vorlag, gegen ein geringes Entgelt ein Mittagessen, das in der Großkochanlage des Kosthauses zubereitet wurde. Die Gutehoffnungshütte speist täglich Tausende von Kindern früherer Werksangehöriger bzw. Kurzarbeiter. Die Speisung wurde in den Wintermonaten durchgeführt. Man verabreichte jeden Wochentag, mit Ausnahme der Ferien, ein warmes Mittagessen, außerdem Milch in Kindergärten und einer Reihe von Volkschulen, denen aus räumlichen Gründen das Mittagessen nicht geliefert werden konnte. Es sind verabfolgt worden:

Speisungszeit	Essenportionen an Schulkinder	Milchportionen an Schulkinder und Kindergartenkinder
1930/31	86 711	49 986
1931/32	207 133	109 594
1932/33	254 536	132 004

Der Bochumer Verein hat im letzten Winter gegen 240000 Portionen ausgeteilt. Das Hilfswerk der Familie Thyssen im Winter 1932/33, das die Verteilung von einer Million Portionen Mittagessen vorgesehen hatte, sowie von 10000 Metern Nesselstoff, kam praktisch vornehmlich den früheren Belegschaftsangehörigen zugute. — Größtenteils haben die Hütten das Winterhilfswerk durch Gewährung von Zuschüssen für die von karitativen Verbänden oder anderen Organisationen eingerichteten Massenspeisungen unterstützt und vielfach auch die Räumlichkeiten (Küchen und Speisesäle) zur Verfügung gestellt. Verschiedentlich ist die Beteiligung an der Winterhilfe auch durch Gewährung von Naturalien,

wie z. B. verbilligte und kostenlose Abgabe von Lebensmitteln, Kartoffeln, Kohlen usw., oder durch Zahlung von entsprechenden Zuschüssen zu deren Beschaffung erfolgt. Einen beträchtlichen Anteil an der Organisation der Winterhilfe hatten die örtlichen Arbeitgebervereinigungen, welche Richtlinien für die erforderlichen Notstandsmaßnahmen aufstellten und eine gewisse Umlage auf die zuständigen Werke legten.

Für die nach dem 1. Juli 1930 Ausgeschiedenen hatte die Fried. Krupp A.-G. Hilfsmaßnahmen ergriffen und Kohlen-, Kartoffel- und Lebensmittelgutscheine sowie Barunterstützungen ausgeteilt. Mehrere tausend frühere Werksangehörige wurden erfaßt. Für die Winterversorgung 1933/34 hat die Firma 70000 RM bereitgestellt. Nebenher läuft eine Unterstützung der Kurzarbeiter, deren wirtschaftliche Lage sich durch die anhaltende Arbeitsstreckung und die damit verbundene Verdienstschrägung verschlechtert hat. Zur Erleichterung des Lebensunterhaltes werden von der Firma seit Anfang 1932 wöchentlich an jedem Lohntage an die sozialzulageberechtigten Arbeiter, die in der vorausgegangenen Lohnwoche zwei oder mehrere Feierschichten hatten, Gutscheine über 1½ Pfund Speck ausgegeben. Im Jahre 1932 gelangten insgesamt 68944 Speckgutscheine mit zusammen 103416 Pfund zur Ausgabe. (Vgl. auch S. 133 f.)

Neben diesen als Notstandseinrichtungen in Erscheinung tretenden Maßnahmen wurden in der Krisenzeit die bereits bestehenden Einrichtungen in den Dienst der Sache gestellt, indem die Werksfürsorge auch den erwerbslosen Arbeitern zur Verfügung gestellt und auch der Grad der werkspflegerischen Arbeit (Unterstützungswesen, Gesundheitsfürsorge usw.) gesteigert wurde. Die Inanspruchnahme dieser Einrichtungen ist im allgemeinen über das gewohnte Maß gestiegen.

Einen großen Raum innerhalb der sozialpolitischen Notstandsmaßnahmen nehmen die Bemühungen um eine berufliche Ertüchtigung der Erwerbslosen ein, bzw. um die Erhaltung der Berufsbefähigung. Im Vordergrund des Interesses stehen die erwerbslosen Jugendlichen. Steht doch mehr als ein Viertel der deutschen Arbeitslosen im Alter von 14—25 Jahren. Gleich zu Beginn der Wirtschaftskrise haben Werksschulen und Lehrwerkstätten Schulungsarbeiten, vermehrten Unterricht einschließlich Leibesübungen und Wanderungen eingelegt, um zu verhindern, daß die ihnen anvertrauten Jugendlichen während der notwendig gewordenen Feierschichten beurlaubt wurden. Vom Dinta ging der Plan der Vorlehre aus, die handwerklich-praktische Schulung erwerbsloser Jugendlicher in eigenen Werkstätten. In der Vorlehre werden ihnen allgemeine berufliche Fertigkeiten beigebracht, ohne daß man von einer

eigentlichen Lehre sprechen kann. Die Schulung geht nach gewissen Lehrgängen des Dinta und des Deutschen Ausschusses für technisches Schulwesen vor sich; Werkzeuge, Maschinen, Material und Lehrkräfte stellt das Werk. Eine Bezahlung erfolgt nicht. Ein Vorlehrekursus dauert zumeist 3 Monate, die Beschäftigung erfolgt in mehreren Kursen zu je 30 Mann. Sofern eine Werksprüfstelle vorhanden ist, werden die Bewerber psychotechnisch geprüft, um gewisse Unterlagen für die Beschäftigung zu haben. Die Art der Schulung soll das Verfahren beim Schalker Verein verdeutlichen. Die Vorlehre wird nur halbtäglich am Vormittag erteilt. Zunächst wird ein Stoffgebiet durchgearbeitet, indem den Jugendlichen Fertigkeiten in der Schlosserarbeit (Anreißen, Feilen, Meißeln, Sägen, Bohren, Gewindeschneiden usw.) beigebracht werden. Daran schließen sich einfache Arbeiten am Schmiedefeuer, in der Gas-schmelzschweißung, an Werkzeugmaschinen usw. an. Auch werden Arbeiten in der Modellschreinerei und Formerei, wenn auch nur in den Grundlagen, ausgeführt. Es ist also eine vielseitige Beschäftigung, die nicht spezialisiert ist, dafür aber zur Beweglichkeit und Umstellungsfähigkeit erzieht. Der theoretische Unterricht wird in der Werkschule erteilt und bildet, wie Fachkunde, Fachrechnen und Fachzeichnen, eine Ergänzung der praktischen Arbeit in der Werkstatt. Daneben sind auch gemeinschaftskundliche Belehrungen und Leibesübungen vorgesehen. Der Unterricht erstreckt sich im ganzen auf 36 Wochenstunden, davon sind 15 Stunden theoretischer Unterricht, 15 Stunden praktische Werkstattarbeit und 6 Stunden Leibesübungen. Die Vorlehreschüler wechseln wöchentlich mit Werkschule bzw. Lehrwerkstatt ab.

Nach der zum erstenmal beim Schalker Verein durchgeführten Methode ist die Vorlehre der anderen Werke aufgezogen worden, z. B. bei der August Thyssen-Hütte, Friedrich Wilhelms-Hütte, Gutehoffnungshütte, Bochumer Verein, Hoesch-Köln Neuessen A.-G., Vereinigte Stahlwerke A.-G. Werk Wanheim.

Um den arbeitslosen Facharbeitern und angelernten Arbeitern, die durch die lange Dauer der Arbeitslosigkeit ihre Beweglichkeit und Geschicklichkeit verloren haben, Gelegenheit zu geben, durch Schulungsarbeiten die frühere Leistungsfähigkeit in ihrem alten Berufe wieder zu erreichen, richtete die Fried. Krupp A.-G. auf der Gußstahlfabrik eine besondere Werkstatt ein. Die für die Schulungskurse bestimmten Arbeitslosen werden vom Arbeitsamt benannt und bleiben für die Dauer der Teilnahme an dem Kursus in der Obhut des Arbeitsamtes. Sie werden nicht mit produktiven Arbeiten beschäftigt, sondern lediglich geschult. Durch sich steigernde Anforderungen soll möglichst die volle frühere Leistungsfähigkeit wieder erreicht werden. Neben der Unterstützung übernimmt das Ar-

beitsamt für die zur Schulung bestimmten Arbeitslosen die Kranken- und Invalidenversicherung. Die Anmeldung zur Hütten- und Walzwerksberufsgenossenschaft dagegen erfolgt durch die Firma Krupp. Das Schulungsverhältnis ist lose und kann beiderseits mit sofortiger Wirkung aufgehoben werden. Täglich sind 5 Stunden Beschäftigung vorgesehen, und zwar in zwei Abteilungen von 7—12 und 12.30—17.30 Uhr. In der Mittagspause wird sämtlichen Schulungsteilnehmern ein kräftiges Mittagessen unentgeltlich verabreicht.

Der Schalker Verein hat eine großzügige Erwerbslosenbetreuung aufgezogen und widmete sich auch stark den erwerbslosen Werksangehörigen über 21 Jahre, bzw. früheren Lehrlingen. Die Auswahl der ehemaligen Belegschaftsmitglieder geschieht in enger Zusammenarbeit mit der Abteilung für Arbeiterangelegenheiten. Die Werkschule veranstaltete eine ganze Anzahl von praktischen und theoretischen „Weiterbildungskursen für erwerbslose Werksangehörige des Schalker Vereins“, um das Wissen über technisch-wirtschaftliche Fragen wachzuhalten, die Fühlung mit der Arbeiterschaft und der alten Arbeitsstätte enger zu gestalten. Die Teilnahme an diesen unentgeltlichen Kursen ist grundsätzlich freiwillig, doch wird nach vollzogener Anmeldung auf regelmäßige Mitarbeit Wert gelegt. Bei diesen Kursen kommt es in erster Linie auf die pädagogische Kunst der Lehrer an, einen wertvollen und zeitgemäßen Unterrichtsstoff, wenn die Teilnehmer an einem regelmäßigen Besuch tatsächlich interessiert werden sollen. Zunächst stellte man die Sachgebiete der Technik: Modellaufnahme, Normzeichnung, darstellende Geometrie in den Mittelpunkt. Große Anziehung übt die elektrotechnische Versuchs- und Bastelstunde aus, zumal die Werkschule über gute Versuchseinrichtungen verfügt. Dasselbe gilt von den Kursen über Kraftwagenkunde. Weitere Kurse, die in Form von Arbeitsgemeinschaften abgehalten werden, behandeln wirtschaftliche und politische Tagesfragen, das Problem Mensch und Maschine, neuere Geschichte usw. Lebhaften Zuspruchs erfreuen sich auch die Leibesübungen in der Turnhalle und auf dem Sportplatz des Werkes. Eine wohlthuende Abwechslung in die Schulungsarbeit bringen Filmvorführungen (Werksfilme) und Werksbesichtigungen. Seit Februar 1931 bis Juli 1932 sind 727 Betreuungsstunden mit insgesamt 785 Teilnehmern und 9 Besichtigungen mit 215 Teilnehmern, zusammen also 1000 Teilnehmern zu verzeichnen. In der Regel belegte jeder Teilnehmer 2—3 Kurse. Im Sommer 1932 haben diese Kurse eine Fortsetzung in den „Erwerbslosen-Fortbildungskursen für Industriefacharbeiter“ gefunden, mit denen das Gelsenkirchener Arbeitsamt die Werkschule betraute. Ergänzt wurden diese Kurse durch praktische Arbeiten in der Lehrwerkstatt.

Der Schalker Verein hat weiterhin im Einvernehmen mit dem Arbeits-, Jugend- und Wohlfahrtsamt für ungelernte junge Leute Arbeitsgelegenheit geschaffen, indem er ihnen Grundflächen überließ, auf denen Schrebergärten angelegt, eine große Kampfbahn und ein großes Schwimmbecken errichtet wurden. 450 ehemalige Werksangehörige fanden eine geregelte Arbeit. Die jungen Leute arbeiteten 3 Stunden täglich, eine Stunde war für Sport vorgesehen. Ihnen standen auch die jugendpflegerischen Einrichtungen zur Verfügung, und durch Veranstaltung von einfachen Feiern, Aufstellung einer Musikkapelle usw. wurde der Gemeinschaftsgeist gefördert. Ein tägliches Mittagessen wurde gegen die geringe Vergütung von 5 Pfg. verabreicht. Der Schalker Verein hat ferner über 1000 erwerbslose Mädchen in Kursen in der Dinta-Hausfrauenschule zusammengefaßt, wo ihnen Näh- und Flickunterricht erteilt und außerdem Erziehungsarbeit geleistet wurde.

Auch in den freiwilligen Arbeitsdienst haben sich die Arbeitgeberverbände und Einzelbetriebe aktiv und fördernd eingeschaltet. Der freiwillige Arbeitsdienst bezweckt bekanntlich, jungen Deutschen die Gelegenheit zu geben, zum Nutzen der Gesamtheit im gemeinsamen Dienst freiwillig ernste Arbeit zu leisten und sich zugleich körperlich, geistig und sittlich zu ertüchtigen. Die westdeutsche Großeisenindustrie hat sich in ihren Arbeitgebervereinigungen zunächst grundsätzlich dieser Frage angenommen und praktische Wege für eine Durchführung des freiwilligen Arbeitsdienstes geschaffen. Die Unterstützung seitens der Werke erfolgte hauptsächlich nach zwei Gesichtspunkten. Einmal hat man dem freiwilligen Arbeitsdienst für außerhalb der Werke liegende Arbeiten Sachleistungen kostenlos und leihweise zur Verfügung gestellt, und zwar durch Gewährung von Unterkunftsmöglichkeiten in Ledigenhäusern, Schlafhäusern und der dazugehörigen Einrichtungsgegenstände, wie Betten, Schränke, Tische usw., schließlich durch Überlassung von Arbeitsgeräten wie Hacken, Schaufeln, Gleis- und Kippwagen, Lastwagen zu Transportzwecken u. a. Auch erfolgten vereinzelt Materiallieferungen, so weit sie für die Arbeiten erforderlich waren. In dieser Form ist der freiwillige Arbeitsdienst z. B. vom Hörder Verein, den Röhrenwerken Düsseldorf, Rheinmetall usw. unterstützt worden. Die zweite Möglichkeit der Förderung besteht darin, neben Gewährung von Sachleistungen auch Arbeitsgelegenheit zu schaffen. Dies ist von verschiedenen Werken durch Errichtung von Sportplatzanlagen, Abbruch von Baracken, Kultivierung von Ödland usw. geschehen.

Weihnachten 1932 hat die Reichsregierung einen Aufruf zur Förderung des „Notwerks der deutschen Jugend“ erlassen. Das Notwerk sollte der arbeitslosen Jugend „Gelegenheit zur nutzhaften beruflichen

Bildungsarbeit bieten und ihr sonstige sinnvolle und geistige Betätigung ermöglichen“. In Verbindung damit sollte täglich eine warme Mahlzeit sichergestellt werden. Die freiwilligen Kameradschaften jugendlicher Erwerbsloser erhielten aus Reichsmitteln Beihilfen. Auch Betriebe der Eisenindustrie haben das Notwerk durch Überlassung verfügbarer und geeigneter Räume, Materialien, Maschinen, Werkzeuge und Sportplätze sowie Speiseeinrichtungen unterstützt. Die Hoesch-Köln Neuessen A.-G. hat aus eigener Initiative bereits seit Anfang 1931, also vor dem Notwerk, im Hüttenbetrieb einen Werkstattraum zur Verfügung gestellt, in dem Jugendliche unter Leitung zweier Meister, die vom Arbeitsamt besoldet wurden, sich in dem von ihnen erlernten Beruf weiterbilden konnten. Von Beginn dieser Einrichtung an waren laufend 5 Kurse im Gange, die mit einer Teilnehmerzahl von je 15 Personen begonnen haben und allmählich auf je 25 Personen gebracht wurden, so daß später wöchentlich 125 Mann theoretischen und praktischen Unterricht erhielten. Im Rahmen des Notwerks bekamen die Teilnehmer von Anfang 1933 an auch ein tägliches Mittagessen. Der Schalker Verein hat für rund 100 Leute das Notwerk durchgeführt, die Fried. Krupp A.-G. für 75. Das Notwerk des Hörder Vereins erfaßte 320 Jugendliche. Die Teilnehmer waren in 16 Kameradschaften zu ungefähr je 20 Mann eingeteilt. Jeder Teilnehmer wurde wöchentlich 24 Stunden beschäftigt. Davon entfielen 14 Stunden auf die berufliche Bildungsarbeit, 6 Stunden auf Leibesübungen (in der Turnhalle bzw. in der Kampfbahn des Werk-sportvereins) und 4 Stunden auf gemeinsame geistige Beschäftigungen.

In dieser Weise wurden mehrere tausend Jugendliche von der Eisen-industrie im Notwerk beschäftigt, das Ende April auf Veranlassung der Regierung wieder eingestellt wurde.

Schlußwort

Die Darstellung des umfassenden Gebietes der betrieblichen Sozialpolitik in der westdeutschen Großeisenindustrie zeigt uns, welche wertvolle Arbeit trotz aller Konjunkturschwankungen, auch unter wirtschaftlichen Opfern, aus eigener Initiative geleistet worden ist und geleistet wird.

Der Verfasser hat sich auf die nüchterne Sachdarstellung beschränkt. Jedoch darf nicht übersehen werden, daß hinter allen diesen Tatsachen die lebendige, schöpferische Persönlichkeit des Unternehmers steht. Denn die betriebliche Sozialpolitik hat ja nicht nur ihre grundlegenden sachlichen, sondern auch ihre persönlichen Voraussetzungen: Das Sachliche und Gegenständliche besteht in einer bewußten Zielgebung, von der die betriebliche Sozialpolitik ihr scharf umrissenes Gepräge und ihre Geschlossenheit erhält; aber diese sachliche Zielgebung kann nur von Erfolg begleitet sein, wenn sie von irrationalen Wirkungskräften, wie Vertrauen, Verantwortung, Verpflichtung, getragen wird, die für die Gestalt einer betrieblichen Sozialpolitik, ihre tatsächliche Führung, bedeutsam sind. Es ist sicherlich nicht von ungefähr, daß die besten Einrichtungen durchweg in Betrieben zu finden sind, die von starken Unternehmerpersönlichkeiten geleitet werden.

Diese entscheidende Rolle persönlichen Einflusses kann als eine Eigenart deutscher betrieblicher Sozialpolitik angesehen werden. Sie ist in der westdeutschen Wirtschaft nicht aus privatwirtschaftlichen Zweckmäßigkeitswägungen heraus groß geworden. Die Verantwortung gegenüber der Belegschaft und darüber hinaus gegenüber dem ganzen Volke sind stets ihre stärksten Triebkräfte gewesen. „Für meine Arbeit und Sorgen“, schrieb Alfred Krupp vor 60 Jahren, „hatte ich nichts weiter als das Bewußtsein der Pflichterfüllung.“ Seinen Leitgedanken, der auch zur Richtlinie für die spätere sozialpolitische Arbeit der Fried. Krupp A.-G. geworden ist, drückte er mit den gerade heute so zeitgemäßen Worten aus: „Der Zweck der Arbeit soll das Gemeinwohl sein, dann bringt Arbeit Segen, dann ist Arbeit Gebet.“ Im gleichen Geist sind die Worte von August Thyssen gehalten, die er kurz vor seinem Tode niedergeschrieben hatte¹: „Ich habe es immer als meine Pflicht angesehen, auch in den

¹ Das Testament des Unternehmers. Aus einer Niederschrift des alten Thyssen. In: „Kölnische Zeitung“ vom 17. Mai 1930.

schlechten Zeiten, als die Preise nicht mehr auskömmlich waren, die Betriebe durchzuhalten und den Arbeitern auch in diesen Zeiten Verdienst zu verschaffen, um sich und ihre Familien zu unterhalten. Wie schwer diese Zeiten aber auch auf dem Werksbesitzer lasteten, der dafür die Verantwortung zu tragen hatte..., das kann nur einer ermessen, der es mit durchgemacht hat.... Ich glaube wohl, ohne mich dabei zu überheben, daß von meiner Lebensarbeit die Allgemeinheit mehr Vorteile gehabt hat als ich selbst.“ An seinem Sarge sagte Kardinal Schulte: „Kein Wunder, wenn er bei solcher Grundstimmung seines Wesens darauf bedacht war, die großen Erfolge zum Glück seiner Mitmenschen auszuwerten, kein Wunder, wenn er wie ein Vater besorgt, daß mit der Größe der Verbesserung seiner wirtschaftlichen Unternehmungen die Vermehrung und Verbesserung seiner Wohlfahrtseinrichtungen und karitativen Stiftungen, namentlich für Kranke, Witwen und Waisen, gleichen Schritt hielt.“

Diese Gesinnung der Unternehmer von Kohle und Eisen als ergebundenen Industrien ist Tradition. Ohne sie wäre die betriebliche Sozialpolitik undenkbar. Keine Organisationen und keine Systeme könnten Bestand haben und weiter wirken, wenn nicht hinter ihnen Triebkräfte eines pflichtbewußten Unternehmerwollens ständen. Schon einer der Väter der Großeisenindustrie, Friedrich Harkort, sah sein Wirken in größeren Zusammenhängen des Ganzen stehend. Durchaus im berufständischen Sinne ist sein Ausspruch gehalten: „Die Lösung der Arbeiterfrage muß mit der einfachen Frage beginnen, wer ist ein Arbeiter? Unserer Ansicht nach gehören alle Männer der deutschen Nation mit wenigen Ausnahmen, vom Reichskanzler bis zum Hirten, zu den Arbeitern. Die Notwendigkeit der Teilung der Arbeit hat die verschiedenen Berufsklassen geschaffen, und jeder ist ehrenwert, der die ihm angewiesene Stellung redlich wahrnimmt².“

² F. Harkort, Arbeiter-Spiegel. Mit einem Vorwort von Alfred Krupp. Essen 1875. S. 9.

Literaturübersicht

Allgemeines.

Brepohl, W., Rassenkunde im Ruhrgebiet. In: „Niedersachsen“, 1924, Nr. 6.

— Das niederdeutsche Volkstum und die Industrie. In: „Die Westfälische Heimat“, 1932, Nr. 7/8.

Grauert-Schoppen-Mansfeld, Der Rechtsstreit im Arbeitskampf der westdeutschen Eisenindustrie. Mannheim 1929.

Grauert, L., Soziale Reform oder Reform der Sozialpolitik. In: „Stahl und Eisen“, 1929, Nr. 47.

Heinrich, W., Das Ständewesen. Jena 1932.

Heinrichsbauer, A., Moderne Sozialpolitik in westdeutschen Großbetrieben. In: „Soziale Praxis“, 1925, Nr. 52.

Jaeger, P. L., Die Bindung des Arbeiters an den Betrieb, unter besonderer Berücksichtigung der Verhältnisse bei der Fried. Krupp A.-G. Diss. Hamburg 1929.

Johannsen, O., Geschichte des Eisens. Düsseldorf 1924.

Ley, R., Neuordnung des Betriebslebens. In: „Der Deutsche“, 1933, Nr. 173.

Karrenbrock, P., Soziale Frage und ständische Ordnung. In: „Ruhr- und Rhein-Wirtschaftszeitung“, 1931, Nr. 23.

— Ständische Wirtschaft auf dem Marsche. Brauchbarkeit und Unbrauchbarkeit der vorhandenen Organisationen. In: „Stahl und Eisen“, 1933, Nr. 21.

Mansfeld, Die Zukunft des deutschen Arbeitsrechts. In: „Deutsche Bergwerkszeitung“, 1933, Nr. 69.

— Die Berufsvertretungen im neuen Staate. In: „Deutsche Bergwerkszeitung“, 1933, Nr. 75.

Schneider, H. J., Der Wiederaufbau der Großeisenindustrie an Ruhr und Rhein. Berlin (ohne Jahr).

Schwenger, R., Die betriebliche Sozialpolitik im Ruhrkohlenbergbau. München und Leipzig 1932.

Spiegelberg, R., Kinderreichtum und sozialer Aufstieg bei Kruppschen Arbeitern. In: „Archiv für Rassen- und Gesellschaftsbiologie“, 1925, Nr. 16.

Die deutschen Eisen- und Stahlindustrie 1933. Berlin 1933.

Gemeinfäßliche Darstellung des Eisenhüttenwesens. Herausgegeben vom Verein deutscher Eisenhüttenleute. Düsseldorf 1929.

Geschäftsberichte des Arbeitgeberverbandes für den Bezirk der nordwestlichen Gruppe des Vereins deutscher Eisen- und Stahlindustrieller.

Geschichte der betrieblichen Sozialpolitik in der Großeisenindustrie.

Berdrow, F., Alfred Krupp. Berlin 1929.

— Die Familie Krupp in Essen von 1587—1887. Essen 1931.

Berger, O., Mülheim an der Ruhr als Industriestadt. Diss. Köln 1932.

Brenner, K., Die freiwillige Kriegsfürsorge der rheinisch-westfälischen Schwerindustrie. Diss. Würzburg 1919.

Däbritz, W., Unternehmertypen aus dem rheinisch-westfälischen Industriebezirk. Friedrich Krupp und Franz Dinnendahl, Friedrich Harkort, Friedrich Grillo. Jena 1929.

Ehrenberg, R., und H. Racine, Kruppsche Arbeiterfamilien. Entwicklung und Entwicklungsfaktoren von drei Generationen deutscher Arbeiter. Jena 1912.

Günther, A., und R. Prévôt, Die Wohlfahrtseinrichtungen in Deutschland und Frankreich. Leipzig 1905.

Gutmann, Die Entwicklung des Bochumer Vereins für Bergbau und Gußstahlfabrikation. Diss. Greifswald 1922. (Maschinenschrift.)

Harkort, F., Arbeiter-Spiegel. Mit einem Vorwort von Alfred Krupp. Essen 1875.

Heinemann, O., Die Pensionskasse für die Gußstahlfabrik der Fried. Krupp A.-G. Essen. Essen 1908.

Mieck, P., Die Arbeiter-Wohlfahrteinrichtungen der industriellen Unternehmer in den preußischen Provinzen Rheinland und Westfalen. Berlin 1904.

Sauerborn, Aus der Entstehungsgeschichte der deutschen Krankenversicherung. In: „Reichsarbeitsblatt“, 1933, Nr. 18.

Wünschuh, J., Der Verein mit dem langen Namen. Berlin 1932.

Die Einrichtungen für die Wohlfahrt der Arbeiter der größeren gewerblichen Anlagen im preußischen Staate. Bearbeitet im Auftrage des Ministers für Handel, Gewerbe und öffentlichen Arbeiten. 3 Teile. Berlin 1876.

Die Einrichtungen zum Besten der Arbeiter auf den Werken Preußens. Bearbeitet im Auftrage des Ministers für Handel, Gewerbe und öffentliche Arbeiten. 2 Bände. Berlin 1875.

Die unter staatlicher Aufsicht stehenden gewerblichen Hilfskassen für Arbeitnehmer (mit Ausschluß der sogenannten Knappschaftskassen) und die Versicherung gewerblicher Arbeitnehmer gegen Unfälle im preußischen Staat. Bearbeitet im Auftrage des Ministers für Handel, Gewerbe und öffentliche Arbeiten. Berlin 1876.

Die Lohn- und Arbeitsverhältnisse der Former und Gießereiarbeiter Deutschlands. Herausgegeben vom Deutschen Metallarbeiterverband. Stuttgart 1910.

Die Schwerindustrie im deutschen Zollgebiet, ihre Entwicklung und ihre Arbeiter. Herausgegeben vom Deutschen Metallarbeiterverband. Stuttgart 1912.

Festschrift zum 100jährigen Bestehen der Gutehoffnungshütte Oberhausen, 1810 bis 1910.

Eisen- und Stahlwerk Hoesch A.-G. in Dortmund, 1871—1921. (Festschrift.)

Krupp 1812—1912. (Festschrift.)

Wohlfahrteinrichtungen der Gußstahlfabrik von Fried. Krupp zu Essen. 3 Bände. 1902.

Geschichtliche Entwicklung und gegenwärtiger Stand der Phoenix A.-G. für Bergbau und Hüttenbetrieb in Hörde. Denkschrift zum 60jährigen Bestehen des Unternehmens im Jahre 1912.

Rheinisch-westfälische Wirtschafts-Biographien. Band I. Münster 1931.

25 Jahre Arbeit Nordwest, 1904—1929. Herausgegeben aus Anlaß seines 25jährigen Bestehens vom Arbeitgeberverband für den Bezirk der nordwestlichen Gruppe des Vereins deutscher Eisen- und Stahlindustrieller. Berlin 1929.

Berufsauslese.

Bültmann, Psychotechnische Berufseignungsprüfungen von Gießereifacharbeitern. Berlin 1928.

Delere, Tätigkeitsbericht der Psychotechnischen Prüfstelle bei der Fried. Krupp A.-G. Essen. 1923/24. In: „Industrielle Psychotechnik“, 2. Jahrg., Nr. 10.

— Anlernverfahren für Schlosserlehrlinge der Firma Fried. Krupp A.-G. Essen. In: „Industrielle Psychotechnik“, 3. Jahrg., Nr. 7.

Dellwig, F., Die psychologische Begutachtungsstelle im Dienst der Gießerei. In: „Die Gießerei“, 1928, Nr. 39.

— Psychologische Begutachtungsmethoden im Eisenhüttenwerk. In: „Die Gießerei“, 1925, Nr. 34.

Friedrich, A., Die Einstellungsprüfung der Schlosser- und Dreherlehrlinge innerhalb der Fried. Krupp A.-G. Essen. In: „Praktische Psychologie“, 1921/22, Nr. 6.

— Die Analyse des Schlosserberufes. In: „Praktische Psychologie“, 1921/22, Nr. 10.

— Das Anlernen auf psychotechnischer Grundlage; Fähigkeitsschulung. In: „Praktische Psychologie“, 1922/23, Nr. 1.

Poppelreuter, A., Analyse und Erziehung zur Exaktheitsarbeit nach experimental-psychologischer Methode. In: „Zeitschrift für angewandte Psychologie“, 1927, Nr. 29.

Schindler, R., Das Problem der Berufsauslese für die Industrie. Berlin 1929.

Schulz, W., Die Eignungspsychologie in der deutschen Berufsberatung. In: „Archiv für Eisenhüttenwesen“, 1928, Nr. 6.

Wallichs-Poppelreuter-Arnhold-Fraenkel, Arbeitsforschung in der Schwerindustrie. Düsseldorf 1930.

Weber, J., Die Lehrlingsauslese bei der Dortmunder „Union“. In: „Das Werk“, 1922, Nr. 3.

Berufsanalysen in berufspädagogischer Absicht. Arbeitsgemeinschaft des Bezirksvereins im sächsischen Gewerbeschulverband Leipzig. Leipzig 1929.

Handbuch der Berufe. Im Einvernehmen mit der Reichsarbeitsverwaltung. Herausgegeben vom Landesarbeitsamt Sachsen-Anhalt. Magdeburg 1927. Bd. I. S. 205—223.

Ausbildungswesen.

Arnhold, C., Die Aufgaben des Dinta in der Deutschen Arbeitsfront. In: „Der Arbeitgeber“, 1933, Nr. 16.

Barschak, E., Die Idee der Berufsausbildung und ihre Einwirkung auf die Berufserziehung im Gewerbe. Leipzig 1929.

Cuntz, Berufsausbildung und soziale Betriebspolitik; ein Rückblick und ein Ausblick. In: „Der Arbeitgeber“, 1933, Nr. 16.

Dehen, P., Die deutschen Werkschulen. München 1928.

Dellwig, F., Der Faktor „Mensch“ im Gießereibetrieb. In: „Handbuch der Eisen- und Stahlgießerei“, Berlin 1930.

— Einführung der Lehrlinge in die Werksarbeitsgemeinschaft. In: „Die Arbeitsschulung“, 1930, Nr. 3.

Kath, J., Industrie-Werkschulen. In: „Technische Erziehung“, 1932, Nr. 5.

Korn, R., Richtlinien für die Anlernung im Betriebe. In: „Die Arbeitsschulung“, 1932, Nr. 4.

Loewer, R., Zur Ausbildung der Modelltischler- und Formerlchrlinge in der Berufsschule. In: „Zeitschrift für Berufs- und Fachschulwesen“, 1930, Nr. 13.

Ostholt, P., Die sozialökonomischen Grundlagen der Anlernung. In: „Nationalwirtschaft“, 1928, Nr. 5.

Riedel, H., Über Industrieerziehung. In: „Die Arbeitsschulung“, 1931, Nr. 3.

— Werkerziehung und Bildungsziel. In: „Die Arbeitsschulung“, 1932, Nr. 4.

Seyfert, E. W., Aus der Lehrlingsschule der Maschinenfabrik Thyssen & Co., Mülheim a. d. Ruhr. In: „Werkstatttechnik“, 1920, Nr. 15.

Schmedes, H., Das Lehrlingswesen in der deutschen Eisen- und Stahlindustrie. Münster 1931.

Schmerse, P., Die Ordnung des Lehrlingswesens im Bezirk der Nordwestlichen Gruppe des Vereins deutscher Eisen- und Stahlindustrieller. In: „Stahl und Eisen“, 1921, Nr. 11.

Studders, H., Die technische Requalifizierung des Arbeiters im industriellen Betrieb. In: „Der Arbeitgeber“, 1933, Nr. 18.

Die Ausbildung des Angestelltennachwuchses bei der Gußstahlfabrik. In: „Kruppsche Mitteilungen“, 1930, Nr. 8.

Die Lehrwerkstatt der Gußstahlfabrik Essen. In: „Kruppsche Monatshefte“, 1922, Nr. 1.

Unfallwesen.

Bitter, H., Die Unfallverhütung beim Eisen- und Stahlwerk Hoesch. In: „Stahl und Eisen“, 1927, Nr. 14.

— Die Unfallverhütung beim Eisen- und Stahlwerk Hoesch im Jahre 1927. In: „Stahl und Eisen“, 1928, Nr. 35.

Didier, P., Kernfragen der Unfallverhütung. Düsseldorf 1931.

Folkhard, St., Der Sicherheitsingenieur als Erzieher der Betriebsaufsicht. In: „Chronik der Unfallverhütung“, 1930, Nr. 6.

— Die Schulung der Betriebsaufsicht zur Unfallverhütung. In: „Zeitschrift für Gewerbehygiene und Unfallverhütung“, 1931, Nr. 1.

— Die Hilfskräfte des Sicherheitsingenieurs. In: „Reichsarbeitsblatt“, 1932, Nr. 2.

Gollasch, P., Ein Übungstag in der Unfallverhütung der Lehrwerkstatt der Dortmunder Union. In: „Reichsarbeitsblatt“, 1927, Nr. 26.

— Die Bedeutung der Schuldfrage in der Statistik von Arbeitsunfällen. In: „Chronik der Unfallverhütung“, 1932, Nr. 2.

Gottschalk, H., Unfallgefahr und Arbeiterschaft. In: „Maschinenbau“, 1924, Nr. 22.

Grünwald, M., Zur Psychologie des Unfalls und der Unfallverhütung. In: „Stahl und Eisen“, 1928, Nr. 18.

Hassenpflug, Die Hauptprobleme der Unfallverhütungsarbeit an großen Werken und ihre praktische Lösung. In: „Reichsarbeitsblatt“, 1927, Nr. 26.

Jochmus, Erfahrungen aus einem Wettbewerb um Prämien für Unfallverhütung. In: „Die Berufsgenossenschaft“, 1932, Nr. 18.

Lauhöfer, F., Industrielle Unfallverhütungspolitik. In: „Ruhr- und Rhein-Wirtschaftszeitung“, 1926, Nr. 46.

Lenssen, E., Die Unfallverhältnisse bei Krupp 1910—1920. In: „Kruppsche Monatshefte“, November 1921.

Meesmann, Berücksichtigung der Unfälle durch Einführung einer Vorbelastung. In: „Die Berufsgenossenschaft“, 1931, Nr. 16.

Petzold, A., Anteilnahme der Betriebsräte an der Verhütung von Unfällen und Verminderung der Betriebsgefahren. In: „Reichsarbeitsblatt“, 1927, Nr. 26.

Piorkowski, C., Unfallverminderung in der Schwerindustrie durch Eignungsprüfungen und Anlernverfahren. In: „Reichsarbeitsblatt“, 1926, Nr. 47.

Schwantke, K., Unfallverhütung. In: „Stahl und Eisen“, 1929, Nr. 8.

— Betriebsunfallstatistik. In: „Reichsarbeitsblatt“, 1932, Nr. 8.

Teissl, L., Der Sicherheitsingenieur. In: „Zeitschrift für Gewerbehygiene und Unfallverhütung“, 1930, Nr. 4.

— Über die Erforschung der Unfallursachen. In: „Zeitschrift für Gewerbehygiene und Unfallverhütung“, 1931, Nr. 4.

Verwaltungsberichte der Hütten- und Walzwerksberufsgenossenschaft.

Betriebskrankenkassen.

Albrecht, H., Werksgemeinschaftsidee und Betriebskrankenkassen. In: „Die Betriebskrankenkasse“, 1933, Nr. 11.

Braun, W., Die Krankenversicherung der Arbeitnehmer in Großbetrieben. Berlin 1927.

Kleeis, F., Die Geschichte der sozialen Versicherung in Deutschland. Berlin 1928.

Liebrecht, Die Existenzberechtigung der Betriebs- und Innungskrankenkassen. In: „Die Betriebskrankenkasse“, 1932, Nr. 10.

Lincke, W., Krankenstand und Arbeitswille. Berlin 1930.

Morenhoven, J., Die Frage der Betriebskrankenkassen. Diss. Köln 1914.

Reermann, F., Betriebskrankenkasse und Unternehmung. In: „Die Betriebskrankenkasse“, 1927, Nr. 7.

— Wesen und Beeinflussung der Krankenziffer. In: „Die Betriebskrankenkasse“, 1928, Nr. 11.

— Zur Neuordnung der Krankenversicherung nach den Erfahrungen bei den Krankenkassen-Nachprüfungen. In: „Die Betriebskrankenkasse“, 1933, Nr. 12.

— Das Organisationsprinzip in der Krankenversicherung. In: „Die Betriebskrankenkasse“, 1933, Nr. 19.

— Eingliederung der Betriebskrankenkassen in die neue Sozialordnung. In: „Die Betriebskrankenkasse“, 1933, Nr. 22.

Weiß, C., Arbeitsunfähigkeit und Arbeitswille. In: „Die Betriebskrankenkasse“, 1929, Nr. 24.

Geschäftsberichte der Betriebskrankenkasse der Fried. Krupp A.-G.

Grundriß für den Verwaltungsdienst bei Betriebskrankenkassen. Hefte 1—13. Herausgegeben vom Verband zur Wahrung der Interessen der deutschen Betriebskrankenkassen. Essen 1930—1932.

Namen- und Sachverzeichnis

(Die Namen der Werke sind *kursiv* gedruckt)

A.

- Ärztliche Beratung 137, 138.
 - Untersuchungen 50f., 106, 120f.
- Altersgliederung der Belegschaft 38ff.
- Arbeitgeberverband Nordwest 57, 167.
- Arbeitsbilder 44, 76.
- Arbeitsdienst 172.
- Arbeitserhaltung 5, 166 ff.
- Arbeitslosenversicherung, betriebliche 12.
- Arbeitszeitverkürzung 166 ff.
- Arnhold, C. 64, 156.
- Auslese der Erwachsenen 50f.
 - der Lehrlinge 42 ff.

B.

- Baare, Louis 11.
- Baugenossenschaften 163f.
- Belegschaftspolitik 40f.
- Berufsauslese 41 ff.
- Berufsberatung, öffentliche 49 f.
- Berufstände, Aufsichtsrecht der 6f.
- Berufständische Selbstverwaltung 3, 4.
 - Sozialpolitik 2 ff., 124.
- Betriebsatmosphäre 16.
- Betriebskrankenkassen 4, 8 ff., 100 ff.
 - und Arbeitshygiene 106.
 - Beiträge der 110 ff.
 - und betriebliche Sozialpolitik 105 ff.
 - Eigenbetriebe der 123 f.
 - Familienhilfe 121 f.
 - Mehrleistungen der 121 f.
 - und Unfallverhütung 107.
- Betriebspensionskassen 146 ff.
- Betriebsrat 92, 97.
- Bewährungskontrolle 43f., 48f.

D.

- Darlchen 136, 152.
- Deutsche Arbeitsfront 64f., 156.
- Deutsch-Luxemburgische Bergwerks- und Hütten A.-G. 20.
- Dezentralisation 11, 36, 98f., 101f., 163.
- Dienstalter 18, 85f., 149.
- Dinta 54, 59, 61, 62, 63 ff., 68, 76, 156f., 170.
 - Werkszeitungen 155 ff.

E.

- Eigenheime 5f., 13f., 164f.
- Eignungsprüfungen, psychotechnische 41 ff., 55, 56, 73f., 75, 76, 90f., 170.
- Einstellung und Entlassung 37 ff.

Einstellungsuntersuchungen 106, 137, 139.

- Erholungsheime 141f.
- Erwerbslosenschulung 169 ff.
- Existenzsicherung 5, 7 ff., 142 ff.

F.

- Fabrikkrankenkassen 8 ff.
- Facharbeiterprüfungen 57 f.

G.

- Gasschutz 88f.
- Gefährlichkeit der Betriebe 81, 84f.
- Gesundheitliche Fürsorgestellen 137 ff.
 - Überwachung 46, 69 f., 138 f.
- Gesundheitsfürsorge 136 ff., 169.
- Gesundheitsgefahren der Betriebe 102 f., 117 f., 127.
- Gewinn- und Kapitalbeteiligung 13, 153 f.
- Gutehoffnungshütte 8, 11f., 19, 20, 28, 67, 79 f., 113, 114 f., 123, 129, 131, 133, 138 f., 140 f., 142, 143, 146 f., 157, 164 f., 168, 170.

H.

- Halblehringe, Ausbildung der 62.
- Haniel, F. 175.
- Harkort, F. 175.
- Haushaltungsschulen 131.
- Hauspflege 140.
- Heilbäder 138, 139 f.
- Hilfsdienstgesetz 97.
- Hilfskassen 8.
- Höhensonnenbestrahlungen 139, 141.
- Hoesch-Köln Neuessen A.-G. 12, 19, 43, 47 ff., 51, 62, 64, 79, 83, 88, 91, 114 f., 123, 130, 136, 139, 142, 143, 151, 170, 173.
- Hütten- u. Walzwerksberufsgenossenschaft 80 f., 84, 89, 90, 95.

I.

- Invalidensiedlung 150 f.
- Invalidenstiftung 150.
- Invalidenwerkstätten 79 f.

K.

- Kapitalanlage 146.
- Kinderfürsorge 122 f.
- Kinderspeisungen 168.
- Klöckner-Werke 141.
- Knappschaftl. Krankenversicherung 121 ff.
- Krankenkontrolle 120 f.

Krankenziffern, Beeinflussung der 102, 119f.	Sp.
Kriegsfürsorge 14f.	Speisungen 133, 151, 168, 171, 172.
<i>Krupp A.-G.</i> 9f., 12, 13, 17ff., 20, 27f., 29f., 34, 43, 49, 52ff., 61, 67f., 69, 70, 73ff., 80, 85f., 91, 92, 97ff., 113, 114f., 122f., 129f., 131ff., 141f., 144ff., 148ff., 152ff., 157, 160, 163f., 169, 170f., 173.	Spezialprüfungen 51, 91.
<i>Krupp, A.</i> 20, 174.	Sportfeste 69, 160.
L.	
Lebensberatung 131f.	St.
Lebensversicherung 12, 152.	<i>Stahlwerk Böhler</i> 49.
Lehrlingskommission 57.	Standort, sozialer 20ff.
Lehrwerkstätten 53f., 59ff., 76.	Sterbekassen 151f.
— genossenschaftliche 54.	Steuerbelastung 27f.
Leibesübungen 58, 66, 68ff., 159ff., 169, 171.	Stiftungen 123, 140, 150, 151.
M.	
<i>Mannesmannröhren-Werke</i> 28, 33f., 49, 55f., 61, 67, 69ff., 71, 78, 82, 123, 130, 136, 139f., 144, 151, 165.	T.
Mitwirkung der Arbeiter 14, 97ff., 101f., 107ff.	<i>Thyssen, A.</i> 20, 174f.
Musikpflege 70f.	<i>Thyssen & Co.</i> 142, 148.
N.	
Notwerk der deutschen Jugend 172f.	Totalprüfungen 45, 49.
O.	
Organisation der betrieblichen Sozialpolitik 31ff., 52, 58ff., 81ff., 97ff., 104ff., 128ff.	Tuberkulosebekämpfung 137f.
P.	
<i>Phoenix A.-G.</i> 8, 10, 12, 147f.	U.
<i>Preß- und Walzwerk A.-G.</i> 49, 54, 114f.	Überwachung der Ausbildung 55, 60f.
Produktionsbedingungen 15f.	Unfallforschung 85ff.
R.	
Reichsknappschaftsgesetz 125f.	Unfallmeister 83.
<i>Rhein-Elbe-Union</i> 148.	Unfallstatistik 84ff.
<i>Rheinische Stahlwerke</i> 9, 148.	Unfallursachenstatistik 87.
<i>Rheinmetall</i> 49, 50, 54f., 56, 61, 112, 114f., 130, 136, 151, 152.	Unfallverhütung 80ff.
S.	
Selbstüberwachung der Betriebe 81ff.	— Belohnungen für 95.
Sicherheitsingenieure 81ff.	— Prämienverfahren 95f.
— Hilfskräfte der 82f.	Unfallverhütungsausschüsse 83, 92.
Soziale Aufwendungen 12, 25ff.	Unfallverhütungsfilme 91.
Sozialpolitik, betriebliche V.	Unfallverhütungskontrolle 92ff.
— kommunale 128.	Unfallverhütungspropaganda 91.
Sozialpolitische Abteilungen 32ff.	Unfallversicherung 4, 11.
V.	
<i>Vereinigte Stahlwerke A.-G.</i> 25ff., 35f., 44, 67, 75f., 78f., 89f., 136, 139, 143f., 147f., 158f., 160, 163.	
— <i>Gießereigruppe</i> 36, 44, 62.	
— <i>Hüttengruppe Ost</i> 36.	
— <i>Hüttengruppe West</i> 36, 45, 130, 133ff.	
— <i>August Thyssen-Hütte</i> 32f., 45, 47, 51, 52, 64, 67, 69, 80, 82, 92ff., 112, 114f., 130, 131, 144, 170.	
— <i>Bochumer Verein</i> 8, 10, 12, 13f., 17, 20, 45, 56, 69, 80, 89, 112, 114f., 140, 148, 152, 156f., 168, 170.	
— <i>Dortmunder Union</i> 9, 10f., 19f., 34f., 43, 45, 46, 51, 56, 67, 70f., 75, 79, 91, 112, 113, 114f., 123, 157f., 160.	
— <i>Friedrich Wilhelms-Hütte</i> 62, 64, 67, 170.	
— <i>Hörder Verein</i> 8, 10, 12, 13, 19, 45, 46, 95, 114f., 123, 160, 173.	

Vereinigte Stahlwerke A.-G., Hütte Ruhrort-Meiderich 9, 89, 168.
 — *Röhrenwerke Düsseldorf* 49, 130.
 — *Stahl- und Walzwerke Thyssen* 9, 45, 50f., 64, 114f., 123, 137f., 142.
 — *Schalker Verein* 9, 38, 43, 44, 47, 51, 56, 61, 64, 67, 68f., 72, 76ff., 80, 91, 114f., 152, 156, 170, 171f., 173.
 — *Werk Wanheim* 67, 170.
 Verbandstationen 137, 139.
 Versicherungsmoral 108.
 Vorauslese 43.
 Vorlehre 169f.
 Vorträge 70, 91, 131.

Werksbüchereien 70.
 Werkschulen 65ff.
 Werksgemeinschaften 2.
 Werkspflege 105, 124, 128ff., 169.
 Werksport 159ff.
 Werksprüfstellen 43ff.
 Werksparkassen 6, 143ff.
 Werkstatt-Tagebuch 60, 71, 75.
 Werkstattvereinigungen 17, 157.
 Werkstradition 17ff.
 Werkswohnungen 13f., 161ff.
 Winterbeihilfen 133, 168f.
 Wohndichte 162.

W.

Werksärzte 50, 69f., 103, 137, 139.
 Werkberufsschulen 66f.

Z.

Zechenkrankenkassen 124ff.